



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Eglė Misevičiūtė

BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PEDAGOGŲ EMOCINIO
INTELEKTO IR PASITENKINIMO KARJERA SĄVEIKA

Baigiamasis magistro projektas

Vadovė
Doc. dr. Aldona Augustinienė

KAUNAS, 2015

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

**BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PEDAGOGŲ EMOCINIO
INTELEKTO IR PASITENKINIMO KARJERA SĄVEIKA**

Baigiamasis magistro projektas

Studijų programa „Edukologija“ (kodas 621X20004)

Vadovė

Edukologijos katedra

(parašas) Doc. dr. Aldona Augustinienė
(data)

Recenzentė

(parašas) Doc. dr. Berita Simonaitienė
(data)

Projektą atliko

(parašas) Eglė Misevičiūtė

(data) e.miseviciute@stud.ktu.lt

KAUNAS, 2015



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ

(Fakultetas)

Eglė Misevičiūtė

(Studento vardas, pavardė)

Studijų programa „Edukologija“ (621X20004)

(Studijų programos pavadinimas, kodas)

Baigiamojo projekto „Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveika“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2015 m. gegužės 20 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Eglės Misevičiūtės**, baigiamasis projektas tema „Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveika“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Misevičiūtė, E. *Interaction of Emotional Intelligence and Career Satisfaction of Comprehensive School Teachers*. Master in Educational Studies final project / Supervisor Assoc. Prof. Dr. Aldona Augustinienė; Department of Educational Studies, Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology. Kaunas, 2015. 102 p.

SUMMARY

Education is an essential professional activity for the country's development and well-being, but it is getting harder to employ and sustain professional teachers in an educational institution (Ofsted, 2001; Johnson, Brikeland, 2003). While deciding to leave their profession, teachers usually refer to the main reason – feeling of dissatisfaction (Buckley, Schneider, Shang, 2004), which is determined by the teachers experiencing negative feelings and emotional exhaustion (Skaalvik, Skaalvik, 2011). In order for comprehensive schools to employ happy and successful teachers, it is necessary to investigate teachers' career satisfaction factors. Research shows that workers of government organizations satisfaction comes from overall satisfaction in other areas of their lives, mental health and emotional commitment to the organization, career (Sangmook, 2005). By expressing naturally felt emotions, emotional work strategy, interacting with emotional intelligence is generated and applied (Yin, Lee, Zhang, 2013), which affects the success of the work, performance and job satisfaction felt (Anari, 2012). Emotional intelligence abilities leads to personal, social life and professional success (Trivedi, Shakya, 2014), helps to collaborate with others, create positive relations, improves self esteem and self understanding (Nizielski, Hallum, Lopes, Schutz, 2012; Antonietta, Tiziana, Soleti, 2014).

Little scientific literature examines the interactions between teachers' emotional intelligence and career satisfaction. Job satisfaction influence on work performance is analyzed more often (Zhang, Zheng, 2009; Bražienė, Merkys, 2012), staff turnover (Trimble, 2006), motivation to work and the organizational climate (Zeffane, 2009). Therefore, this research problem is formulated as – **how comprehensive school teachers' emotional intelligence interact to their career satisfaction? Research object** – the interaction between teachers' emotional intelligence and career satisfaction. Main **aim** – to reveal the interaction between the comprehensive school teachers' emotional intelligence and career satisfaction.

Objectives:

- 1) to theoretically substantiate the comprehensive school teachers' emotional intelligence and career satisfaction perceptions and interactions model;
- 2) to ground the methodology of the research on the interaction of emotional intelligence and career satisfaction of comprehensive school teachers;
- 3) to disclose the qualities of the interaction of emotional intelligence and career satisfaction of comprehensive school teachers.

Research methods: data collection methods are the analysis of scientific literature, semi-structured interviews and structured survey-in-written and processing (quantitative and qualitative content analysis). Research sample - 12 Kaunas general education school teachers. When performing the research, the researcher considered ethical principles. The persons who participated in the research got the information about the research aims and its content by ensuring physical, emotional and social security; they took part in the research voluntarily.

Conclusions made after the research:

- Comprehensive school teachers' emotional intelligence and career satisfaction perceptions and interactions model was proved. Career satisfaction is defined as an employee's emotional orientation for carried out work roles, as an experienced satisfaction, positive emotional state valuating self professional activities. In this model career satisfaction factors are distinguished: emotional connection to work, emotional work conditions, psychological state and emotional background, personal characteristics and skills, which help feel the career satisfaction and control one's and other's emotions, identify them and react accordingly. The abilities of emotional intelligence help teachers feel the career satisfaction: self awareness, self control, social awareness and relations maintaining;

- Grounded the methodology of the research on the interaction of emotional intelligence and career satisfaction of comprehensive school teachers. Qualitative research strategy was selected, because qualitative research fits best for detecting interaction through experience, is nimble, easily adaptable to a dynamic reality, it is attempted to realize a holistic approach, understand the objects, evaluate their role in improving educational reality. The data was collected using partially structured interviews and supporting data collection method - written questionnaire containing questions, allowing to self evaluate existing emotional intelligence skills. The survey sample is structured purposefully it consists of 12 general education school teachers. For the empirical research data processing qualitative content analysis method is used, which helps show how the participant understands the phenomenon, what differences are highlighted between theoretical description of the phenomenon description and its` expression in social reality.

- Disclosed the qualities of the interaction of emotional intelligence and career satisfaction of comprehensive school teachers.

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Magistrinio darbo loginė schema.....	12
2 pav. Pasitenkinimas karjera: samprata ir veiksniai.....	27
3 pav. Pedagogų profesinė raida ir mokinių rezultatai (pagal Roeser, Skinner, Beers, Jennings, 2012).....	33
4 pav. Pedagogų profesinė raida ir ketinimas palikti darbą (pagal Klassen, Chiu, 2010).....	34
5 pav. Pasitenkinimo darbu modelis (pagal Masrek, Osman, Khamis, Paiman, 2014).....	35
6 pav. Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis	36
7 pav. Empirinio tyrimo struktūra	39
8 pav. EI gebėjimų grupių įvertinimų vidurkiai (N=12)	51
9 pav. EI socialinio sąmoningumo grupės gebėjimų įverčiai (N=12)	52
10 pav. EI santykių valdymo grupės gebėjimų įverčiai (N=12).....	52
11 pav. EI savęs valdymo grupės gebėjimų įverčiai (N=12).....	53
12 pav. EI sąmoningumo grupės gebėjimų įverčiai (N=12).....	54
13 pav. Tyrimo dalyvių bendras EI gebėjimų įvertis (N=12)	54
14 pav. Tyrimo dalyvių atsakymų įverčiai pagal gebėjimų grupes.....	55
15 pav. Pedagogų profesijos pasirinkimo ir emocinio intelekto sąsajos	59
16 pav. Karjeros veiksmų ir EI sąsajos	62
177 pav. Pedagogų savybių ir įgūdžių, pedadančių jausti pasitenkinimą karjera, ir EI sąveika	68
188 pav. Pedagogų karjeros kliūtys ir EI.....	74
19 pav. Pedagogų darbo aplinka ir EI	76
20 pav. Gebėjimo atpažinti ir kontroliuoti emocijas ir pasitenkinimo karjera sąsajos.....	80
21 pav. Pedagogų pasitenkinimo karjera ir EI sąveika.....	88
22 pav. Santykių valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveika	89
23 pav. Sąmoningumo, socialinio sąmoningumo ir pasitenkinimo karjera sąveika.....	89
24 pav. Savęs valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveika	90

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Emocinio intelekto samprata.....	17
2 lentelė. Emocinio intelekto gebėjimai	20
3 lentelė. Pasitenkinimo darbu samprata	24
4 lentelė. Emocinio intelekto (EI) tyrimo metodikos (pagal Lekavičienę, Antinienę, 2013).....	40
5 lentelė. Pedagogams skirto klausimyno kintamųjų struktūra	44
6 lentelė. Anketoje išskiriami kriterijai ir juos įrodantys teiginiai	45
7 lentelė. Iš dalies struktūruoto interviu klausimai.....	46
8 lentelė. Iš dalies struktūruoto interviu dalyviai	47
9 lentelė. Emocinio intelekto gebėjimai, jų grupės ir įverčiai (N=12)	50
10 lentelė. Tyrimo dalyvių bendras visų EI gebėjimų įvertis ir gebėjimų grupių įverčiai	56
11 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?“ kategorijos ir subkategorijos.....	57
12 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kas Jus labiausiai motyvuoja siekiant karjeros mokykloje?“ kategorijos ir subkategorijos.....	61
13 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą?“ kategorijos ir subkategorijos.....	64
14 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?“ kategorijos ir subkategorijos.....	67
15 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?“ kategorijos ir subkategorijos	73
16 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?“ kategorijos ir subkategorijos.....	76
17 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?“ kategorijos ir subkategorijos.....	78
18 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas (empatija) padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?“ kategorijos ir subkategorijos.....	82
19 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?“ kategorijos ir subkategorijos	83
20 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?“ kategorijos ir subkategorijos	85

TURINYS

ĮVADAS	9
1. BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PEDAGOGŲ EMOCINIO INTELEKTO IR PASITENKINIMO KARJERA SĄVEIKOS TEORINIS PAGRINDIMAS	13
1.1. Pedagogų emocinio intelekto samprata ir struktūra.....	13
1.2. Pedagogų pasitenkinimo karjera samprata ir veiksniai.....	23
1.3. Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis.....	31
2. BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PEDAGOGŲ EMOCINIO INTELEKTO IR PASITENKINIMO KARJERA SĄVEIKOS TYRIMO METODOLOGIJA	39
2.1. Tyrimo logika ir dizainas	39
2.2. Tyrimo metodų pagrindimas.....	42
2.3. Tyrimo instrumento pagrindimas.....	44
2.4. Tyrimo imties charakteristikos	47
2.5. Tyrimo etika.....	49
3. BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PEDAGOGŲ EMOCINIO INTELEKTO IR PASITENKINIMO KARJERA SĄVEIKOS TYRIMO REZULTATAI	50
3.1. Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė.....	50
3.2. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė	57
3.3. Tyrimo rezultatų diskusija	88
IŠVADOS.....	92
REKOMENDACIJOS	94
LITERATŪRA	95
PRIEDAI	103

IVADAS

Ugdymas yra laikomas esmine šalies plėtrą ir gerovę lemiančia profesine veikla, tačiau vis dažniau diskutuojama apie sunkumus įdarbinant ir išlaikant profesionalius pedagogus bendrojo ugdymo mokykloje (Liu, Kardos, Kauffman, Preske, Johnson, 2000; Preston, 2000; Ramsay, 2000; Ofsted, 2001; Johnson, Brikeland, 2003). Tarptautinio TALIS (2013) tyrimo duomenys rodo, kad Europos Sąjungoje (ES) daugiau kaip trečdalis pedagogų dirba mokyklose, kuriose trūksta kvalifikuotų darbuotojų. Nors beveik 90 proc. ES pedagogų teigia esantys patenkinti savo darbu, 81 proc. teigia jaučiantys, kad visuomenė nevertina pedagogo darbo. TALIS (2008) tyrimas, atliktas prieš penkerius metus atskleidė, kad Lietuvos pedagogų pasitenkinimo darbu indeksas yra 3 iš galimų 4 (visiškai patenkinti savo darbu). Nors Lietuvos pedagogai pakankamai patenkinti savo darbu, bet pagal šį rodiklį lenkia tik keturias tyrime dalyvavusias šalis: Vengriją, Slovakiją, Braziliją ir Meksiką. Valstybinės svarbos dokumentuose įtvirtinta nuostata, kad pedagoginį darbą privalo dirbti motyvuoti, profesionalūs pedagogai. Lietuvos Valstybinės švietimo 2013–2022 metų strategijos projekte teigiama, kad „<...> būtina atrasti paskatas ir sąlygas kurtis reflektuojančių, kūrybingų ir profesionalių mokytojų bendruomenėms, <...> pasiekti tokį pedagoginių bendruomenių lygį, kad jų kritinę masę sudarytų reflektuojantys, nuolat tobulėjantys ir rezultatyviai dirbantys profesionalūs mokytojai“.

Didinti pedagogų profesionalumą galima ugdant jų emocinio intelekto gebėjimus, kurie daro įtaką jaučiamam pasitenkinimui karjera. Pedagogų jaučiamos emocijos paskutiniu metu kelia mokslininkų susidomėjimą, nes suprantama, kad bendrojo ugdymo mokykloje dažnai patiriamos ypač stiprios emocijos (Hargreaves, 2000; Schutz, Zembylas, 2009). Susidomėjimą pedagogų emociniu intelektu paskatino ir emocinio intelekto tyrinėjimai (Goleman, 1995; Salovey, Mayer, 1995; Bar-On, 1997; Dulewicz, Higgs, 1999; Shanon, 2004; Neale, Arnell, Wilson, 2008; Riggio, Reichard, 2008; Seidel, 2008; Sparrow, Knight, 2009). Emocinis intelektas yra konstruktas, siejamas su asmeninio ir socialinio gyvenimo ir profesinės praktikos sėkme (Trivedi, Shakya, 2014), pedagogų bendradarbiavimu, psichologine gerove (Gaynor, Mowat, 2012; Trivedi, Shakya, 2014), savigarbos lygiu, savęs supratimu ir prisitaikymu (Nizielski, Hallum, Lopes, Schutz, 2012; Corcoran, Tormey, 2013; Antonietta, Tiziana, Soleti, 2014). Teigiamos pedagogų emocijos susijusios su veiksmingos ugdymo strategijos pasirinkimu, o stiprios neigiamos emocijos darbe daro neigiamą įtaką pedagogų motyvacijai mokytis ir mokinių gebėjimams mokytis (Pekrun, 2006; Sutton, Wheatley, 2003).

Asmenims, kuriems trūksta emocinio intelekto įgūdžių, kyla didesnė tikimybė tapti narciziška asmenybe, kuri neturi pedagogo darbui atlikti būtinų empatijos gebėjimų (Seidel, 2008), dažniau patiria prieštaravimų, jaučiasi atsidūrę konfliktiškose situacijose, patiria nestabilumą, imasi didesnės atsakomybės dėl veiklos rezultatų, neužmezga atviro santykio su kolegomis ir mokiniais,

patiria nerimą, stresą darbe (Kauts, Kumar, 2013). Streso ir emocinio intelekto sąveika nagrinėjama mokslinėje literatūroje (Poon, Fatt, 2002; Bulotaitė, Lepeškienė, 2006; Gudonis, Šeipūnaitė, 2008; Merkys, Bubelienė, 2013; Pileckaitė-Markovienė, Loikienė, 2013; Kauts, Kumar, 2013; Pileckaitė-Markovienė, Šiukštienė, 2014; Trivedi, Shakya, 2014), nes darbe patiriamas stresas daro įtaką jaučiamam pasitenkinimui arba nepasitenkinimui darbu ir karjera (Herzberg, 1968; Schultz, Schultz, 1994; Spector, 1997; Naskauskienė, 1998; Mockutė, 2003; Sangmook, 2005; Furnham, 2005; Zeffane, 2009; Bražienė, Merkys, 2012; Žemgulienė, 2012).

Pasitenkinimas darbu yra vienas iš veiksnių, lemiantis pedagogų jaučiamą pasitenkinimą karjera, kadangi karjeros sąvoka apima platesnį savo veiklos vertinimą, o darbas tik profesines pareigas. Vis tik, mokslininkai dažniau nagrinėja jaučiamą pasitenkinimą darbu. Valstybinių įstaigų darbuotojų pasitenkinimą darbu lemia bendras pasitenkinimas kitomis savo gyvenimo sritimis, psichinė sveikata ir emocinis įsipareigojimas organizacijai (Sangmook, 2005). Mokslinėje literatūroje atskleista pasitenkinimo darbu įtaka darbo rezultatams (Zhang, Zheng, 2009; Bražienė, Merkys, 2012; Žemgulienė, 2012), organizaciniam įsipareigojimui ir darbuotojų kaitai (Trimble, 2006), motyvacijai (Viningienė, Ramanauskas, 2012), organizaciniam klimatui (Zeffane, 2009). Nustatyta, kad teigiamas bendrojo ugdymo mokyklos organizacinis klimatas lemia didesnę pedagogų bendrąjį profesinį įsipareigojimą, profesionalų ilgalaikį įsipareigojimą ir organizacinį įsipareigojimą (Collie, Shapka, Perry, 2011). Bendrojo ugdymo mokykloje kuriamos karjeros ir darbo sąlygos, darbuotojų kolegialumas, administracinė parama, teigiamas mokinių elgesys ir pedagogų įgalinimas teigiamai susijęs su pedagogo pasitenkinimu darbu (Shen, Leslie, Spybrook, Ma, 2012). Pedagogų jaučiamas pasitenkinimas atliekamu darbu yra teigiamai susijęs su darbo kokybe, pedagogų ir mokinių santykiais, nors tyrimais įrodyta, kad pedagogų ir mokinių tarpusavio santykiai nėra reikšmingiausias pasitenkinimą darbu lemiantis veiksnys (Maele, Houtte, 2012). Pasitenkinimą darbu, darbo rezultatus, ugdymo kokybę ir inovatyvumą, pedagogų lyderystę, organizacinį ir profesinį įsipareigojimą lemia ir pedagogų įgalinimas, todėl jam skiriamas vis didesnis mokslininkų ir praktikų dėmesys (Dee, Henkin, Duemer, 2003; Muijs, Harris, 2003; Bogler, Somech, 2004; Zembylas, Papanastasiou, 2005; Erawan, 2008; Ghani, Hussin, Jusoff, 2009; Lee, Zhang, Jin 2011). Pedagogai yra savarankiški specialistai, kurie nori geriausiai atlikti savo profesines pareigas, o tai jie gali padaryti, kai jaučiasi motyvuoti ir patenkinti savo darbu (Dee, Henkin, Duemer, 2003; Gagne, Deci, 2005; Wan, 2005).

Pasitenkinimą savo karjera jaučiantys asmenys geba daryti tai, ką geriausiai sugeba, nes jie žino, kad yra reikalingi, gali mokytis ir tobulėti (Hayes, 2002). Produktiviausi darbuotojai dažniausiai dirba pasitenkinimą teikiančią darbą (Patterson, Warr, West, 2004). Išreiškiant natūraliai jaučiamas emocijas yra sukuriama ir pritaikoma „emocinė darbo strategija“, sąveikaujanti su emociniu intelektu (Yin, Lee, Zhang, 2013), kuris daro įtaką asmens vystymuisi (Goleman, 1995),

ekonominės veiklos, darbo sėkmei (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003), darbo rezultatams ir jaučiamam pasitenkinimui savo darbu (Anari, 2012).

Pedagogai, priimdami sprendimą palikti savo profesiją, dažniausiai nurodo pagrindinę priežastį – jaučiamą nepasitenkinimą ir rečiau – didelius reikalavimus (Ingersoll, 2000; Tye, O'Brien, 2002; Buckley, Schneider, Shang, 2004). Gerų kvalifikuotų pedagogų trūkumas yra bendra problema daugelyje šalių (Ingersoll, 2000; Loeb, Darling-Hammond, Luczak, 2005). Pedagogų patiriamas pasitenkinimas darbu susijęs su jausmais ir atsidavimu profesijai, tačiau dėl dažnai pedagogų patiriamo emocinio išsekimo, išryškėja pasitenkinimo karjera stoka ir didėjanti motyvacija atsisakyti profesinių pareigų (Skaalvik, Skaalvik, 2011). Analizuojant mokslinę literatūrą pastebima, kad trūksta mokslinių darbų, kuriuose būtų tyrinėjama bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveika. Todėl formuluojama **tyrimo problema: kaip bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinis intelektas yra susijęs su jų pasitenkinimu karjera?**

Tyrimo objektas – pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveika.

Tikslas – atskleisti bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką.

Tikslo siekiama šiais uždaviniais:

- 1) pagrįsti bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sampratas ir tarpusavio sąveikos modelį;
- 2) pagrįsti bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimo metodologiją;
- 3) nustatyti bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos ypatumus.

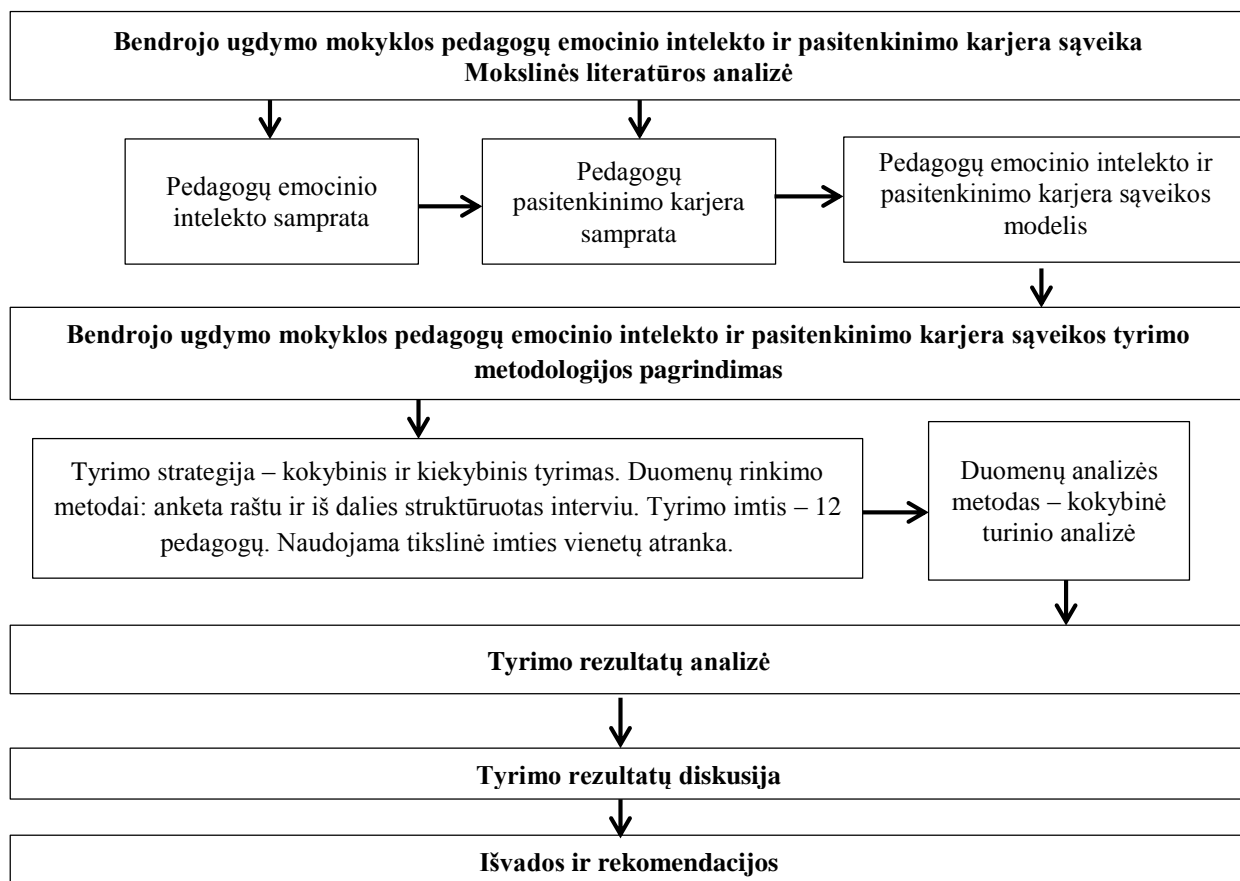
Konceptualiosios nuostatos:

1) bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinis intelektas – tai pedagogų įgytas, turimas ir ugdomas atsakingas savo ir kitų emocijų vertinimas, išreiškimas, valdymas, stebint savo ir kito asmens verbalinę ir neverbalinę kalbą, pasitelkiant savęs supratimą, emocinį lankstumą, motyvaciją, tarpasmeninį jautrumą, gebėjimą paveikti kitus, intuiciją ir sąžiningumą. Emocinis intelektas leidžia pedagogams efektyviai valdyti impulsyvius jausmus, kurti teigiamą savo įvaizdį, jausti pasitikėjimą savimi ir kitais, savigarbą (Goleman, 1995; Salovey, Mayer, 1995; Bar-On, 1997; Neale, Arnell, Wilson, 2008; Seidel, 2008; Sparrow, Knight, 2009);

2) pasitenkinimas karjera – tai emocinis atsakas, susijęs su jausmu mėgstu (Muchinsky, 1977). Sėkminga karjera – asmens nuostatų ir veiklų seka, susijusi su jo darbine patirtimi per visą gyvenimą, iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių asmens atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų, pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir

individualiu tobulėjimu, atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių (Stanišauskienė, 2000; Laužackas, 2005).

Tyrime taikyti metodai: duomenis rinkti naudojant mokslinės literatūros analizės, iš dalies struktūruoto interviu ir apklausos raštu metodus; duomenys analizuoti taikant kokybinę turinio analizę. Magistrinio darbo loginė schema (žr. 1 pav.).



1 pav. Magistrinio darbo loginė schema

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados, literatūros sąrašas ir priedai. Darbo apimtis – 24 paveikslai, 20 lentelių, 189 pavadinimai literatūros sąrašė, 102 puslapiai (be priedų).

1. BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PEDAGOGŲ EMOCINIO INTELEKTO IR PASITENKINIMO KARJERA SĄVEIKOS TEORINIS PAGRINDIMAS

Šiame skyriuje nagrinėjamos darbe naudojamos sampratos: pedagogų emocinis intelektas ir pasitenkinimas karjera, kuriamas teorinis bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis. Šioje dalyje buvo taikomas mokslinės literatūros analizės metodas siekiant teoriškai apibrėžti bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sampratas bei bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera tarpusavio sąveiką. Mokslinės literatūros analizės metodas, anot Grant, Booth (2009) apima paiešką (sprendžiama, galima ar negalima išsami paieška), įvertinimą (sprendžiama, galimas ar negalimas kokybiškas vertinimas), sintezę (naratyvas) ir analizę (galima chronologinė, konceptuali, teminė analizė) (Grant, Booth, 2009). Atlikus mokslinės literatūros analizę sukurtas teorinis bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis.

1.1. Pedagogų emocinio intelekto samprata ir struktūra

Šiame skyriuje analizuojama emocinio intelekto samprata, atskleidžiamas emocinio intelekto sampratos pokytis įvairiose tyrimų kryptyse. Taip pat analizuojama emocinio intelekto struktūra, gebėjimai ir jų sritys. Kadangi tyrimais pagrįsta (pavyzdžiui, Trivedi, Shakya, 2014, ir kt.), kad emocinio intelekto ugdymas daro įtaką asmens socialiniams santykiams ir asmeniniam tobulėjimui, nagrinėjama ir emocinio intelekto ugdymo svarba, pedagogų emocinio intelekto tyrimų radiniai. Šiame skyriuje siekiama atsakyti į probleminius klausimus: 1) Kas paskatino emocinio intelekto sampratos atsiradimą? 2) Kaip yra apibrėžiamas emocinis intelektas? 3. Kokia yra emocinio intelekto struktūra ir gebėjimai? 4. Kokias galimybes ir naudą suteikia emocinio intelekto ugdymas? 5. Kokie tyrimai atlikti tyrinėjant pedagogų emocinį intelektą? Mokslinės literatūros apžvalga leidžia anikėti temos analizę ir skyriaus pabaigoje pateikti pedagogų emocinio intelekto sampratą.

Emocinio intelekto samprata yra sąlyginai nauja koncepcija, kuri buvo vystoma plėtojant intelekto sampratą. Ji vis dar nėra aiški, nes moksliniame lygmenyje dažniau analizuojama sąsaja tarp intelekto ir proto. Protinių gebėjimų koncepcija XIX a. buvo kuriama filosofo Spenser, statistikos specialisto Pearson, matematiko Galton. Šių tyrėjų nuopelnas – protinių gebėjimų matavimo sąvokos sukūrimas (Furst, 1999). Greta šio požiūrio atsirado ir kita nuomonė, teigianti, kad intelektas nėra tik bendrieji gebėjimai, bet platesnė gebėjimų gama, todėl išskirtos tris intelekto

formas: abstraktusis intelektas (gebėjimas suprasti ir naudoti simbolius, matuojamas pagal IQ), praktinis intelektas (gebėjimas suprasti kasdienes reiškinius) ir socialinis intelektas (gebėjimas suprasti kitus asmenis) (Thorndike, 1920). Anot Gardner (2003), intelektas yra daugialypis, sudarytas iš vienas nuo kito nepriklausančių intelekto rūšių, o žmogaus smegenys skirtingiems gebėjimams išplėtojo skirtingas sistemas ir tai, ką mes vadiname intelektu mūsų kultūroje, yra maža visų gebėjimų dalis. Buvo sudaryta sudėtinė intelekto schema iš skirtingų intelekto rūšių: lingvistinis, verbalinis, loginis, matematinis, muzikinis, judesių (fizinis, kinestezinis), vizualinis, erdvinis, intrapsichinis ir tarpasmeninis intelektas. Tarpasmeninis intelektas apibrėžiamas kaip gebėjimas suprasti kitų žmonių jausmus, reakcijas ir požiūrius, reakcijų priežastis, kas juos motyvuoja, kaip jie dirba, kaip su jais bendradarbiauti. Intrapsichinis intelektas apibrėžiamas kaip gebėjimas pažinti save, įžvelgti savo trūkumus ir gebėjimus, suprasti ir valdyti savo jausmus, emocines reakcijas ir jų priežastis (Gardner, Howard, 1983). Goleman (1995, 2000, 2008, 2011), Mayer, Solovey (1990, 1993, 1995, 1996, 1999, 2000, 2003) tyrinėjo ir pasiūlė dar vieną intelekto sampratą – emocinis intelektas (toliau – EI).

Emocinis intelektas tapo tyrimų objektu, tačiau mokslininkai (Goleman, 1995; Salovey, Mayer, 1995; Bar-On, 1997; Dulewicz, Higgs, 1999; Shanon, 2004; Neale, Arnell, Wilson, 2008; Riggio, Reichard, 2008; Seidel, 2008; Sparrow, Knight, 2009) neturi vieningos nuomonės dėl emocinio intelekto sampratos. Emocinį intelektą tyrinėję mokslininkai išsiskyrė į tris pozicijas. Pirmosios pozicijos atstovai (Mayer, Solovey, 1990, 1997; Mayer, Solovey, Caruso, 2000) gina siauresnę nei kiti požiūrį į emocinį intelektą. Jie teigia, kad emocinį intelektą sudaro viena kitą papildančios emocinė ir kognityvinė sistemos, kurios leidžia apibrėžti emocinį intelektą kaip gebėjimą suvokti, atpažinti ir suprasti emocijas, pasinaudoti šiuo supratimu mąstant. Antrosios pozicijos atstovai (Goleman, 1998; Goleman, Boyatzis, 2010; Cherniss, 2001; Bocchino, 1999) emocinį intelektą traktuoja veiklos teorijos kontekste. Trečiojo požiūrio šalininkai emocinį intelektą analizuoja asmenybės teorijos kontekste (Bar-On, 1997), kuris apima gebėjimą suvokti, suprasti, žinoti, išreikšti savo emocijas ir save, gebėjimą suvokti, suprasti, žinoti ir išreikšti savo emocijas kitiems, gebėjimą susitvarkyti su stipriomis emocijomis ir kontroliuoti savo impulsus, gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių, spręsti asmenines ir socialines problemas. Anot Neale, Arnell ir Wilson (2008), emocinio intelekto tyrinėjimus galima skirstyti į tris kategorijas: asmenybės teorijų kontekste (emocinis intelektas padeda valdyti turimas asmenybės savybes, keičiant nuostatas ir elgesį, o ne pačią asmenybą.); motyvacijos teorijų kontekste (emocinis intelektas siejasi su motyvacija, nes motyvacija reiškiasi paveikus emocijas. Aukštą emocinį intelektą turintis asmuo geriau supranta kas jį valdo, sukelia neigiamus ar teigiamus jausmus. Teigiami jausmai gali būti susiję su vertybėmis, nuostatomis, įsitikinimais, norais ir nemėgstamais dalykais); įgūdžių teorijų konteksta (emocinis intelektas vertinamas kaip sugebėjimai, kuriuos galim ugdyti, tačiau ugdant sugebėjimus negalima pasiekti ilgalaikių elgesio pokyčių. To galima išmokti tik gerbiant ir

suprantant kitus, kas sudaro emocinio intelekto pagrindą). Žinomiausias ir naujausias emocinio intelekto tyrimo metodikos emocinį intelektą traktuoja kaip asmenybės bruožus (efektyvus emocinis ir socialinis funkcionavimas pasireiškia visapuse žmogaus gerove), kaip bruožų idėją (vertinami visi turimi asmenybės bruožai) ir kaip gebėjimus (asmens gebėjimas atpažinti emocijas ir kitas emocinio intelekto struktūrines dalis), apibendrina Lekavičienė, Antinienė (2013).

Pirmieji emocinio intelekto sampratą sukūrė Salovey ir Mayer (1989) (žr. 1 lentelę). Mokslininkai nurodė, kad emocinį intelektą sudaro: savo ir kitų asmenų emocijų įvertinimą ir išreiškimą; savo ir kitų asmenų emocijų valdymą; emocijų panaudojimą, siekiant palengvinti mąstymą. Emocinis intelektas apima emocijų pripažinimą ir įsisąmoninimą, mąstymą tiek apie pačias emocijas, tiek ir apie informaciją, susijusią su emocijomis ar gaunama per emocijas (Mayer, Salovey, 1990). Anot Goleman (1995), akcentuojant mąstymo apie jausmus svarbą išskiriamos penkios emocinio intelekto sritys: gebėjimas atpažinti savo emocijas; gebėjimas valdyti savo jausmus; atkaklumas ir optimizmas, nepaisant kliūčių; empatija; socialiniai įgūdžiai. Emocinis intelektas apibrėžiamas kaip galimybė apdoroti emocinę informaciją tiksliai ir efektyviai, įskaitant su tuo susijusius pripažinimo įgūdžius jausti ir valdyti savo ir kitų emocijas. Tokia emocinė informacija paprastai perteikia žinias apie asmens santykius su pasauliu (Salovey, Mayer, 1995). Vienas pagrindžių įgūdžių, susijusių su emociniu intelektu apima gebėjimą daryti išvadas apie asmens emocijas, stebint jo išraiškas ir gestus, neverbalinę kalbą (Mayer, Geher, 1996).

Pradėjus tirti emocinį intelektą, atsirado mokslininkų, teigiančių, kad šis reiškinys nevertas mokslininkų dėmesio. Anot Arvey, Renz, Driskill (1996) emocinis intelektas yra individualūs skirtumai emocionalumo srityje, tam tikri emociniai darniniai. Anot Gardner (1999), būtina plėtoti intelekto sąvoką, kad ji apimtų ne vien žodžių, skaičių ir logikos apdorojimą, bet ir erdvės, muzikos, informacijos apie mus ir kitus žmones suvokimą, tačiau tokia sąvoka kaip emocinis intelektas per daug išplečia intelektą. Emocinis jautrumas, kūrybingumas ir motyvacija yra svarbūs, bet kitokie aspektai. Visgi, nepaisant kritiškos nuomonės, mokslininkai tęsė emocinio intelekto tyrinėjimus. Cooper, Sawaf (1997) analizuodami emocinio intelekto sampratą pateikė pagrindinius emocinio intelekto lygius: emocinis raštingumas – savo emocijų, jų funkcionavimo supratimas ir pažinimas; emocinis pajėgumas – pasitikėjimas savimi, patikimumas, emocinis išvermingumas ir lankstumas; emocinis gilumas – emocinis augimas ir intensyvumas; emocinė alchemija – gebėjimas panaudojant emocijas atrasti kūrybiškų galimybių problemoms spręsti. Anot Dulewicz ir Higgs (1999) emocinį intelektą apibūdinti galima remiantis septyniais elementais:

- 1) savęs supratimas – savo jausmų atpažinimas, gebėjimas juos valdyti;
- 2) emocinis lankstumas – gebėjimas nuosekliai ir efektyviai veikti įvairiose situacijose, netgi patiriant spaudimą;
- 3) motyvacija – energija ir entuziazmas, padedantys siekti užsibrėžtų tikslų, derinti trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus ir laikytis nustatytų tikslų, iškilus kliūtims, patyrus nesėkmę;

4) tarpasmeninis jautrumas – gebėjimas suprasti kitų asmenų jausmus ir poreikius, juos efektyviai panaudoti tarpasmeninėje sąveikoje;

5) gebėjimas daryti įtaką kitų žmonių sprendimams – gebėjimas įtikinti kitus pakeisti savo požiūrį, nuomonę;

6) intuicija – gebėjimas pasinaudoti išvalgumu, priimant sprendimus, kai informacija yra neaiški, dviprasmiška, neišsami;

7) sąžiningumas – gebėjimas veikti nuosekliai, laikantis nustatytų moralinių principų.

Emocinis intelektas suprantamas kaip nekognityvinių gebėjimų rinkinys, mokėjimas ir įgūdžiai, kurie daro įtaką asmens gebėjimui sėkmingai susidoroti su aplinkos reikalavimais ir spaudimu (Bar-On, Parker, 2000). Anot Shanon (2004), emocinis intelektas apibrėžiamas kaip viena iš intelekto formų, kuri apima su emocijomis susijusius gebėjimus, o taip pat jis apima ir platesnį spektrą įgūdžių ir savybių, susijusių su emocijomis. Anot Schulze, Freund ir Roberts (2006), emocinio intelekto samprata vartojama kaip socialinio intelekto atitikmuo, o socialinis intelektas yra mokėjimas suprasti socialines situacijas ir gebėjimas su jomis pačiam sėkmingai tvarkytis (Cantor, Kihlstrom, 1987). Dažnai pabrėžiamas socialinio ir emocinio intelekto panašumas. Anot Riggio, Reichard (2008), emocinio intelekto įgūdžius: emocinį išraiškingumą, emocinį jautrumą ir emocijų kontrolę galima lyginti su socialiniais įgūdžiais: socialinis ekspresyvumas, socialinis jautrumas ir socialinė kontrolė. Emocinis intelektas – mąstymo apie jausmus ir jausmų apie mąstymą mūsų elgesyje pasitelkimas, todėl emociškai intelektualūs žmonės žino, kad jausmai dalyvauja atliekant bet kokį veiksmą, mąstydami valdo jausmus, nesileidžia jų valdomi (Neale, Arnell, Wilson, 2008). Emocinis intelektas apibrėžiamas ir kaip gebėjimas atsispirti ir įveikti impulsyvius jausmus padedant savikontrolei. Jis veikia mūsų susikuriamą teigiamą įvaizdį, kurį sudaro pasitikėjimas savimi ir savigarba (Seidel, 2008).

Su emociniu intelektu susiję gebėjimai suteikia galimybę tiksliai išreikšti, skaityti, suprasti emocijas ir visa tai, kas yra emocinio intelekto komponentai. Tačiau emocinio intelekto sąvoka yra platesnė nei emociniai įgūdžiai, nes ji taip pat apima būdus, kuriais emocijos yra apdorojamos psichiką veikiančių procesų metu. Emociniai įgūdžiai atstovauja daugiau socialinius emocinio intelekto elementus, nes jie orientuoti į tai, kaip emocijos perteikiamos tarp dviejų ar daugiau asmenų socialinės sąveikos metu (Riggio, Reichard, 2008). Anot Knight ir Sparrow (2009), emocinis intelektas yra nuolatinė jausmų valdymo praktika: mūsų ir kitų emocinės informacijos naudojimas, emocinės informacijos suvokimas, šių dalykų pritaikymas, kad sugebėtume nedelsdami priimti sprendimą ir gautume tai, ko norime iš konkrečios situacijos ir apskritai iš gyvenimo. Taigi, emocinis intelektas – tai gebėjimas suprasti, atpažinti savo ir kitų jausmus, emocijų pasitelkimas pozityviam tarpusavio santykių kūrimui. Emocinis intelektas yra galingesnis už šeimą ir turtinę padėtį – jis gali lemti gebėjimus susidūrus su gyvenimo sunkumais, nepalūžti, išverti, atgauti fizines ir dvasines jėgas (Goleman, 2011).

1 lentelė. Emocinio intelekto samprata

Mokslininkai	Emocinio intelekto samprata
Mayer, Salovey (1989, 1990)	EI sudaro: savo ir kitų asmenų emocijų įvertinimas ir išreiškimas, savo ir kitų asmenų emocijų valdymą, emocijų panaudojimą, siekiant palengvinti mąstymą. EI apima emocijų pripažinimą ir įsisąmoninimą, mąstymą apie emocijas ir apie informaciją, susijusią su emocijomis ar gaunama per emocijas.
Goleman (1995)	Emocinis intelektas (EI) – mąstymo apie jausmus (ir jausmų apie mąstymą) mūsų elgesyje pasitelkimas. EI apima: <ol style="list-style-type: none"> 1. Emocijų valdymą (Lengviau išgyvenamos nesėkmės ir suvaldomas pyktis. Rečiau plūstamasi ir puolama muštis, trukdoma per pamokas. Sugebama ne agresyviai, išreikšti pyktį. Rečiau pašalinama iš pamokų. Pozityviai mąstoma apie save, mokyklą, šeimą. Geriau įveikiamas stresas. Rečiau užplūsta vienišumo ir socialinio nerimo jausmai). 2. Efektyvų emocijų panaudojimą (Prisiima daugiau atsakomybių. Mažiau impulsyvumo, daugiau savikontrolės). 3. Empatijos gebėjimus (Sugebame pažvelgti kito žmogaus akimis. Labiau įsijaučiama į kito žmogaus padėtį. Sugebame išklausti kitą asmenį). 4. Santykius su kitais žmonėmis (Gebama geriau analizuoti ir suprasti tarpusavio santykius. Tinkamai sprendžiami ginčai, konfliktai. Ryžtingiau ir laisviau bendraujama. Labiau mėgstamas bendraamžių. Sugebama labiau užjausti ir būti atidesniam. Daugiau dalijamasi, bendraujama ir padedama kitiems).
Salovey, Mayer (1995)	Emocinis intelektas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Savo ir kitų asmenų emocijų įvertinimas ir išreiškimas; 2. Savo ir kitų asmenų emocijų valdymas; 3. Emocijų panaudojimas, siekiant palengvinti mąstymą.
Mayer, Geher (1996)	Emocinis intelektas apima vieną pagrindinių įgūdžių, susijusių su gebėjimu daryti išvadas apie asmens emocijas, stebint jo išraiškas ir gestus, neverbalinę kalbą
Dulewicz, Higgs (1999)	Emocinis intelektas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Savęs supratimas – savo jausmų atpažinimas, gebėjimas juos suprasti ir valdyti. 2. Emocinis lankstumas – gebėjimas nuosekliai ir efektyviai veikti įvairiose situacijose, netgi patiriant tam tikrą spaudimą. 3. Motyvacija – energija ir entuziazmas, padedantys siekti užsibrėžtų tikslų, derinti trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus ir laikytis nustatytų tikslų, iškilus kliūtims ar patyrus nesėkmę. 4. Tarpasmeninis jautrumas – gebėjimas suprasti kitų individų jausmus ir poreikius ir juos efektyviai panaudoti tarpasmeninėje sąveikoje. 5. Įtakingumas – gebėjimas įtikinti kitus pakeisti savo požiūrį, sprendimą, nuomonę. 6. Intuicija – gebėjimas pasinaudoti įžvalgumu, priimant sprendimus, kai informacija yra neaiški, dviprasmiška ar neišsami. 7. Sąžiningumas – gebėjimas veikti nuosekliai, laikantis nustatytų moralinių principų.
Bar-On, Parker (2000)	Emocinis intelektas – tai nekognityvinių gebėjimų rinkinys, mokėjimas ir įgūdžiai, kurie daro įtaką asmens gebėjimui sėkmingai susidoroti su aplinkos reikalavimais ir spaudimu.
Neale, Arnell, Wilson (2008)	Emocinis intelektas – mąstymo apie jausmus (ir jausmų apie mąstymą) mūsų elgesyje pasitelkimas.
Seidel (2008)	Emocinis intelektas yra gebėjimas atsispirti ir įveikti impulsyvius jausmus padedant savikontrolei. Jis veikia mūsų kuriamą teigiamą įvaizdį, kurį sudaro pasitikėjimas savimi ir savigarba.
Sparrow, Knight (2009)	Emocinis intelektas yra nuolatinė jausmų valdymo praktika: mūsų ir kitų emocinės informacijos naudojimas, emocinės informacijos suvokimas, šių dalykų pritaikymas, kad sugebėtume nedelsdami priimti sprendimą ir gautume tai, ko norime iš konkrečios situacijos ir apskritai iš gyvenimo.

Nagrinėjant emocinio intelekto sampratą yra tyrinėjama šio reiškinio struktūra (žr. 3 lentelę). Pagrindiniai emocinio intelekto komponentai yra emocijų identifikavimas, atpažinimas (per neverbalinę kalbą, veido išraišką, aplinkos dizainą), emocijų supratimas, reguliavimas ir mąstymo palengvinimas (Mayer ir kiti, 1999, 2000). Kalbėdamas apie sėkmę, patiriamą socialinėje aplinkoje, Neale, Arnell, Wilson (2008) pastebi, jog norint ją pasiekti, reikia suprasti, kontroliuoti ir valdyti savo jausmus, numatyti ir suprasti kitų žmonių reakcijas. Todėl svarbūs tampa emocinio intelekto gebėjimai: gebėjimas suvokti, suprasti, žinoti, išreikšti savo emocijas ir save, gebėjimas suvokti, suprasti, žinoti ir išreikšti savo emocijas kitiems, gebėjimas susitvarkyti su stipriomis emocijomis ir

kontroliuoti savo impulsus, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, spręsti asmenines ir socialines problemas (Bar-On, 1997). Svarbūs yra gebėjimai: savo emocijų įvertinimas ir raiška, kitų žmonių emocijų įvertinimas ir atpažinimas, emocijų savireguliacija, emocijų panaudojimas veiklai palengvinti (Wong, Wong, Law, 2007). Norint ugdyti šiuos gebėjimus, būtina susitelkti ties emocinio intelekto sritimis: pagarba: savigarba ir pagarba kitiems; supratimas: savimonė, kitų supratimas; savęs valdymas: emocinis atsparumas, asmeninė jėga, tikslų kryptingumas, lankstumas, asmeniniai ryšiai, pasitikėjimo skatinimas; žmonių santykių valdymas: pasitikėjimas, subalansuotas požiūris, emocinė raiška ir jos valdymas, konfliktų valdymas, tarpusavio priklausomybė (Neale, Arnell, Wilson, 2008). Anot Zee, Thijs, Schakel (2002), išskiriama 17 emocinio intelekto gebėjimų:

- 1) emocinė savižina, kuri žymi atvirumą savo emocijoms, jų įsisąmoninimą, poveikio savo veiklai išmanymą;
- 2) saviklioja – pasitikėjimas, tikrumas dėl savo gebėjimų, galimybių, išvaizdos;
- 3) teigiamas mąstymas – polinkis kreipti dėmesį į pozityvius gyvenimo aspektus;
- 4) streso valdymas – gebėjimas kontroliuoti destruktiviai veikiančias emocijas stresogeninėse situacijose;
- 5) autonomiškumas – gebėjimas atsiriboti nuo emocinių aplinkos poveikių ir veikti pagal savo įsitikinimus;
- 6) adaptacija – gebėjimas priderinti savo emocijas prie pasikeitusių situacijų ir sąlygų;
- 7) savimotyvacija – gebėjimas reguliuoti savo emocijas siekiant tikslų;
- 8) savęs tobulinimas – gilinimasis į savo emocijas, kylančias veikloje, siekimą imtis veiklą efektyvinančių veiksmų;
- 9) savikontrolė – gebėjimas kontroliuoti emocijas siekiant išsaugoti maksimalų veiklos lygį;
- 10) aktyvus klausymas – gebėjimas išvelgti ir reaguoti į svarbią emocinę informaciją (pavyzdžiui, į komunikatoriaus nuotaiką);
- 11) empatija – kito žmogaus išgyvenamų emocijų supratimas ir įsijautimas;
- 12) žmogaus charakterio supratimas – gebėjimas jausti žmogaus prigimtį ir jo elgesio motyvaciją;
- 13) pasiaukojimas – noras būti geram, padėti kitiems;
- 14) komandinio darbo įgūdžiai rodo gebėjimą aktyviai prisidėti prie komandinių tikslų siekimo, net jeigu jie nesutampa su asmeniniais;
- 15) įtakingumas – gebėjimas daryti poveikį kitų nuomonei naudojant teisingą taktiką ir argumentus;
- 16) konfliktų valdymas – gebėjimas imtis prevencinių veiksmų prieš konfliktus ir gebėjimas juos spręsti;
- 17) kitų tobulinimas – noras ir gebėjimas paskatinti kitus tobulinti savo asmenybę.

2 lentelė. Emocinio intelekto sritys (pagal Goleman, 1998)

Sritis	Apibrėžimas
SĄMONINGUMAS	
Emocijų supratimas	Savo emocijų ir jų poveikio supratimas.
Savęs vertinimas	Žinojimas savo stiprybių ir ribų.
Pasitikėjimas savimi	Pasitikėjimas savimi, savarankiškumas.
SAVĖS VALDYMAS	
Savikontrolė	Trikdančių emocijų ir impulsų kontrolė.
Patikimumas	Sąžiningumas.
Sąžiningumas	Stiprus savęs valdymas.
Prisitaikymas	Lankstumas prisitaikant prie kintančių situacijų.
Orientacija į pasiekimus	Noras tobulėti, įgyti asmeninio tobulėjimo.
Iniciatyvumas	Pasirengimas veikti.
SOCIALINIS SĄMONINGUMAS	
Empatija	Kitų supratimas, domėjimasis.
Orientaciją į paslaugas	Kitų poreikių patenkinimas.
Organizacinis sąmoningumas	Empatija organizacijos lygiu.
SANTYKIŲ VALDYMAS	
Kitų ugdymas	Kitų žmonių poreikių atpažinimas, jų gebėjimų stiprinimas.
Įtaka	Tarpasmeniniai santykiai, poveikio kitam darymas.
Komunikacija	Aiškių ir įtikinamų pranešimų siuntimas.
Konfliktų valdymas	Nesutarimų sprendimas.
Vadovavimas	Žmonių grupės įkvėpimas.
Pokyčių katalizacija	Pokyčių iniciavimas ir valdymas.
Ryšių kūrimas	Santykių kūrimas, palaikymas.
Komandinis darbas/ bendradarbiavimas	Bendrų tikslų ir sinergijos ryšio kūrimas su kitais, siekiant bendrų tikslų.

Emocinis intelektas nėra vien jausmų reiškimas ar supratimas, bet ir savo jausmų valdymas įvairiose planuotose ir neplanuotose situacijose, kad būtų galima tinkamai ir efektyviai išreikšti save, pavyzdžiui, sugebėti tinkamai pasakyti tiesą, tinkamai išreikšti jausmus. Emocijos paprastai kyla kaip atsakas į asmens besikeičiančius santykius ar aplinką (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2003). Anot Maddock, Sparrow (2000), galima analizuoti emocinio intelekto individualaus efektyvumo priemones, skales, kurios yra:

- 1) pagarba: savipagarba ir pagarba kitiems;
- 2) supratimas: savimonė ir kitų supratimas;
- 3) savęs valdymas: emocinis atsparumas. Ši savybė susijusi su tuo, kaip greitai po nemalonių situacijų gebama neigiamas nuostatas, mintis ir jausmus nukreipti link teigiamų. Taip pat išskiriama asmeninė jėga, tikslų kryptingumas, lankstumas (laisvas minčių ir elgesio pritaikymas prie pasikeitusių aplinkybių nesipriešinant pokyčiams ir nesistengiant jų sustabdyti), asmeniniai ryšiai (atviras ir nuoširdus savo jausmų rodymas), pasitikėjimo skatinimas (pastovumas, žodžio laikymasis);
- 4) žmonių santykių valdymas: pasitikėjimas, subalansuotas požiūris, emocinė raiška ir jos valdymas, konflikto valdymas. Kategoriškumas drauge su gebėjimu savo norus ir poreikius ginti, bet kartu pasiruošiant išklaudyti kitų nuomonę, randant kompromisus.

2 lentelė. Emocinio intelekto gebėjimai

Šaltinis	Emocinio intelekto gebėjimai
Mayer, Salovey, Caruso, 1999, 2000	EI sudaro: 1) emocijų atpažinimas, supratimas, reguliavimas; 2) mąstymo palengvinimas/pagalba.
Bar-On, 1997	EI sudaro: 1) gebėjimą suvokti, suprasti, žinoti, išreikšti savo emocijas ir save, 2) gebėjimą suvokti, suprasti, žinoti ir išreikšti savo emocijas kitiems, 3) gebėjimą susitvarkyti su stipriomis emocijomis ir kontroliuoti savo impulsus, 4) gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių, spręsti asmenines ir socialines problemas.
Goleman, 1998	EI struktūra: <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> </div>
Zee, Thijs, Schakel (2002)	EI gebėjimai: 1) Emocinė savižina, 10) Savikontrolė, 2) Savikliova, 11) Aktyvus klausymas, 3) Teigiamas mąstymas, 12) Empatija 4) Stresų valdymas, 13) Žmogaus charakterio supratimas, 5) Autonomiškumas, 14) Pasiuokojimas, 6) Adaptacija, 15) Komandinio darbo įgūdžiai, 7) Savimotyvacija, 16) Įtakingumas, 8) Savęs tobulinimas, 17) Konfliktų valdymas, 9) Kitų tobulinimas.
Wong, Wong, Law, 2007	EI gebėjimai: 1) savo emocijų įvertinimas ir raiška, kitų žmonių emocijų įvertinimas ir atpažinimas, 2) emocijų savireguliacija, emocijų panaudojimas veiklai palengvinti.
Neale, Arnell, Wilson, 2008	EI sritys: 1) Pagarba: savipagarba ir pagarba kitiems; 2) Supratimas: savimone, kitų supratimas; 3) Savęs valdymas: emocinis atsparumas, asmeninė jėga, tikslų kryptingumas, lankstumas, asmeniniai ryšiai, pasitikėjimo skatinimas; 4) Žmonių santykių valdymas: pasitikėjimas, subalansuotas požiūris, emocinė raiška ir jos valdymas, konfliktų valdymas, tarpusavio priklausomybė.

Emocinio intelekto ugdymas. Mokslininkai, tyrinėję emocinio intelekto sampratą ir struktūrą pastebi, kad sunku yra įgyti gebėjimą reguliuoti ir kontroliuoti savo pačių emocijas, todėl svarbu emocijų reguliavimo įgūdį vystyti jau vaikystėje. Vėliau asmuo vystosi savo susikurtų emocijų savireguliacijos strategijų dėka (Esturg, Sala-Roca, 2010). Anot Trivedi, Shakya (2014), emocinis ir dvasinis asmens vystymas(is) yra ne spontaniškas procesas. Kad pedagogai galėtų vystyti aukštą mokinių emocinio intelekto lygį, jiems turėtų būti suteikiama tinkama institucinė darbo aplinka. Norint, jog vaikai tinkamai socializuotųsi visuomenėje, jie turi išmokti kontroliuoti save: malšinti pyktį, širdgėlą, impulsyvumą ir susijaudinimą (Goleman, 1995).

Emocinio intelekto įgūdžius svarbu ugdyti ne tik vaikystėje, bet ir visą asmens gyvenimą. Aukštas emocinio intelekto lygis daro įtaką delinkventinio, asocialaus elgesio nebuvimui visuomenėje (Petrides, Frederickson, Furnham, 2004). Emocinio intelekto įgūdžių trūkumas yra veiksnys, lemiantis neadekvatų elgesį, ypač dėl emocijų raiškos ir savikontrolės. Tai sukelia būtinybę įgyvendinti emocinio intelekto ugdymo programas, kurios gali padėti užkirsti kelią neigiamiems visuomenės reiškiniams. Šios programos yra įgyvendinamos kaip reakcija į neadekvataus elgesio atsiradimą (Esturg, Sala-Roca, 2010). Emocinio intelekto ugdymo programos skirtos ugdyti emocijų valdymo įgūdžius (Rietti, 2008). Anot Goleman (1995), pagrindiniai ugdytini įgūdžiai yra tie patys, kurie sudaro emocinį intelektą. Šiuos įgūdžius sudaro savivoka, jausmų supratimas, jų raiška ir valdymas, impulsų kontroliavimas, pasitenkinimo atidėjimas, streso ir nerimo įveikimas. Dauguma įgūdžių yra susiję su bendravimo sritimi: tai socialinių ir emocijų ženklų supratimas, mokėjimas klausytis, gebėjimas atsispirti neigiamai įtakai, nuovoka, kaip vienoje ar kitoje situacijoje tinka elgtis. Išvardyti emociniai ir socialiniai įgūdžiai gyvenime itin svarbūs, jie gali padėti įveikti sunkumus.

Emocinio intelekto ugdymas padeda plėsti tarpasmeninius santykius, mokyti tinkamai reaguoti (Mayer, Geher, 1996). Emocinio intelekto ugdymas daro teigiamą įtaką visuomenėje ir teigiamas socialines pasekmes už mažiausią kainą. Pripažįstama emocinio intelekto ugdymo programų reikšmė koreguojant ryškias asmenybės emocišes problemas, didinant elgesio adaptavimą ir gerinant psichikos sveikatą (Lekavičienė, Remeikaitė, 2002). Ugdant emocinį intelektą išmokstama kontroliuoti save: malšinti pyktį, širdgėlą, impulsyvumą ir susijaudinimą, konstruktyviai bendrauti su aplinkiniais, gebama pozityviais, priimtinais būdais įtvirtinti savo statuso grupėje, pasižymima savivoka, jausmų supratimu, jų raiška ir valdymu, impulsų kontrole, streso ir nerimo įveikimu (Goleman, 1995). Anot Neale ir kitų (2008), emocinio intelekto ugdymas yra naudingas: gebama užmegzti ir palaikyti geresnius tarpusavio santykius, ugdomi geresni bendravimo su kitais įgūdžiai, empatija, sąžiningumas, įgyjama kitų pagarba savo atžvilgiu, didesnis pasitikėjimas savimi ir pozityvus mąstymas, pasitikėjimas savimi vadovaujant, sumažėja stresas, padidėja kūrybiškumas, atsakingesnis mokymasis iš klaidų. Didesnis emocinis intelektas koreliuoja su didesniu vidiniu atvirumu, aukštesnių asmens empatijos išvystymo laipsniu ir mažesniu gynybinių mechanizmų turėjimu (Mayer, Geher, 1996).

Emocinis intelektas ir pedagogo darbas. Ugdant emocinio intelekto įgūdžius svarbi tampa bendrojo ugdymo mokyklos ir joje dirbančių pedagogų patirtis. Pastebėta, kad jaunų pedagogų emocinio intelekto lygis yra mažesnis nei vyresnių (Corcoran, Tormey, 2012). Su jaunų pedagogų mažesnio emocinio intelekto problema susiduria bendrojo ugdymo mokyklos administracijos darbuotojai, kurie ugdo savo bendruomenėje profesionalius pedagogus. Ypač svarbus tampa bendrojo ugdymo mokyklos vadovo vaidmuo ir jo paties turimi emocinio intelekto įgūdžiai, leidžiantys vadovui sėkmingai formuoti socialinę sąveiką mokykloje (Flores, 2009; Brinia,

Zimianiti, Panagiotopoulos, 2014; Steward, 2014; Grunes, Gudmundsson, Irmer, 2014). Emociškai intelektualus mokyklos vadovas gali įkvėpti ir padėti savarankiškai veikti, motyvuoti darbuotojus lanksčiai derinti emocijas, įsitikinimus, viziją ir vertybes (Brinia, Zimianiti, Panagiotopoulos, 2014). Tokiu būdu bendrojo ugdymo mokykloje dirbantys pedagogai jaus vadovų įgalinimą siekti karjeros, kokybiškai atlikti profesines pareigas, ugdyti savo emocinio intelekto įgūdžius, nes sąmoningas emocijų reguliavimas skatina emocinį ir intelektualų augimą (Poon, Fatt, 2002), daro teigiamą įtaką darbo rezultatams atliekant profesines užduotis (Anari, 2012).

Pedagogo vaidmuo yra reikšmingas visuomenėje, todėl jis turi pasižymėti aukštu emociniu intelektu ir dvasinėmis vertybėmis. Pedagogai, turintys aukštą emocinį intelektą, geba konstruktyviai, teigiamai išreikšti savo emocijas (Trivedi, Shakya, 2014). Tinkamas sąmoningas emocijų reguliavimas skatina emocinį ir intelektualų augimą. Asmuo turi būti atviras maloniems ir nemaloniems jausmas, kad galėtų iš šių jausmų mokytis, sąmoningai apmąstyti savo reakcijas į patiriamas emocijas. Asmuo gali valdyti savo emocijas tokiu lygiu, kad sustiprintų emocijų teigiamą ir vengtų neigiamo poveikio (Poon, Fatt, 2002). Pedagogų emocinis intelektas turi teigiamą įtaką skatinant mokinių pasiekimus, didinant jų savigarbos, savęs supratimo gebėjimus. Pedagogo emocinis intelektas yra svarbus mokiniams prisitaikant klasėje, mokantis, taip pat pedagogams valdant emocinius savo poreikius (Antonietta, Tiziana, Soleti, 2014). Mokslininkai atskleidė, kad geri mokomojo dalyko teoriniai pagrindai formuoja emocinį intelektą, kaip svarbų pedagogų įgūdžių rinkinį. Trūksta duomenų apie tai, ar pedagogų emocinio intelekto lygis susijęs su mokinių mokymo rezultatus. Anot Nizielski, Hallum, Lopes, Schutz (2012), pedagogai, kurie pasižymi aukštu emociniu intelektu, yra linkę užmegzti šiltus ir draugiškus santykius su mokiniais, jie būna dėmesingesni savo mokinių poreikiams. Pedagogų suvokiamas emocinis intelektas neigiamai susietas su mokiniu netinkamu elgesiu.

Apibendrinant skyrių galima apibrėžti pedagogų emocinį intelektą. Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinis intelektas – tai pedagogų įgytas, turimas ir ugdomas atsakingas savo ir kitų asmenų emocijų vertinimas, išreiškimas, valdymas, stebint kito asmens verbalinę ir neverbalinę kalbą, pasitelkiant šias savybes: savęs supratimą, emocinį lankstumą, motyvaciją, tarpasmeninį jautrumą, įgalinimą, intuiciją, sąžiningumą. Padedant savikontrolei, emocinis intelektas leidžia pedagogams efektyviai valdyti impulsyvius jausmus, kurti teigiamą savo įvaizdį, jausti pasitikėjimą ir savigarbą. Pedagogas, dirbdamas bendrojo ugdymo mokykloje ir turėdamas stipriai išugdytus emocinio intelekto gebėjimus geba greitai priimti sprendimus, būtinus jo darbinėje veikloje ir asmeniniame gyvenime. Tokiu būdu pedagogas rūpinasi ne tik savo, bet ir aplinkinių ugdymu ir tobulėjimu, motyvuoja aplinkinius savo pavyzdžiu ir jaučia pasitenkinimą atliekama veikla, karjera.

1.2. Pedagogų pasitenkinimo karjera samprata ir veiksniai

Šiame skyriuje nagrinėjama pedagogų pasitenkinimo karjera samprata. Kadangi vienas iš pasitenkinimo karjera veiksnių yra pasitenkinimas darbu, skyriaus pradžioje pateikiama šios sampratos analizė. Mokslinėje literatūroje ji analizuojama dažniau, nes dar XIX a. pr. karjera, profesija, užsiėmimas buvo vartojami kaip sinonimai (Paton, McMahon, 2006). Išanalizavus pasitenkinimo darbu sampratą pateikta literatūros apžvalga, kurioje analizuojamas pasitenkinimas karjera ir pedagogų pasitenkinimas darbu ir karjera, su šiuo reiškiniu susiję veiksniai. Paskutinėje šio skyriaus dalyje pateikiama naujausių mokslininkų atliktų tyrimų apžvalga, kurioje analizuojamas pedagogų pasitenkinimas darbu. Taigi, šiame skyriuje atsakoma į klausimus: 1) Kaip mokslininkai apibrėžia pasitenkinimo karjera sampratą? 2) Kokie veiksniai lemia jaučiamą pasitenkinimą karjera? 3) Kaip pasitenkinimas darbu lemia jaučiamą pasitenkinimą karjera? 4) Kokiais aspektais mokslininkai tyrinėja pedagogų jaučiamą pasitenkinimą karjera?

Pasitenkinimas darbu samprata. Pradedant mokslinės literatūros apžvalgą, reikia pastebėti, kad mokslininkų darbuose (žr. 4 lentelę) dažniau nagrinėjama pasitenkinimo darbu samprata. Ji yra svarbi ir šiame darbe, nes yra pasitenkinimo karjera veiksnys. Pasitenkinimą darbu mokslininkai apibrėžia kaip psichologinių, fiziologinių ir aplinkos veiksnių derinį, leidžiantį jausti teigiamus jausmus savo darbo atžvilgiu (Hoppock, 1935), kaip darbuotojo emocinę orientaciją atliekamiems darbo vaidmenims (Vroom, 1964), kaip patiriamą malonumą, teigiamą emocinę būseną vertinant savo profesinę veiklą (Locke, 1976). Skirtingai nuo tradicinio požiūrio, Herzberg, Mausner, Snyderman (1959) suformulavo dviejų veiksnių pasitenkinimo darbu teoriją, kuri teigia, kad pasitenkinimas ir nepasitenkinimas yra du skirtingi, o kartais net nesusiję reiškiniai. Vidiniai veiksniai pavadinti „motyvatoriais“: laimėjimas, pripažinimas ir atsakomybė, o išoriniai veiksniai pavadinti „higienos“ veiksniais ir dažniausiai lemia nepasitenkinimą: organizacijos politika, administravimas, priežiūra, atlyginimas, tarpasmeniniai santykiai ir darbo sąlygos. Dviejų veiksnių teorijos oponentai teigia, kad pasitenkinimas darbu yra teigiamų ir neigiamų jausmų derinys, kurį darbuotojai jaučia darbo atžvilgiu ir yra susijęs su asmens elgesiu darbo vietoje, nes nurodo, kaip derinami darbuotojo realūs apdovanojimai ir lūkesčiai (Davis, Nestrom, 1985). Pasitenkinimas darbu rodo bendrą darbo kokybę, o ne įgyjamas patirtis dirbant vienoje darbo vietoje ir atliekant vieną vaidmenį (Kalleberg, Loscocco, 1983). Nurodoma, kad pasitenkinimas darbu yra darbuotojo požiūris į savo darbą. Kaip ir bet koks pasitenkinimas, pasitenkinimas darbu yra emocinis atsakas, susijęs su jausmais mėgstu – nemėgstu (Muchinsky, 1977). Anot Schultz ir Schultz (1994), pasitenkinimas darbu yra teigiami arba neigiami jausmai, turimos nuostatos savo darbo atžvilgiu. Šios nuostatos priklauso nuo daugybės veiksnių, nuo asmeninių veiksnių: amžiaus, sveikatos, darbo patirties, emocinio stabilumo, socialinio statuso. Anot Kaya (1995), pasitenkinimas darbu – tai teigiamų ir neigiamų aspektų, susijusių su darbuotojo atlyginimu, fizinėmis ir emocinėmis darbo

sąlygomis, pareigomis ir tuo, kiek savarankiškai tose pareigose žmogus gali dirbti, taip pat su darbine sėkme ir atlygiu už tai, socialiniu statusu, kurį suteikia užimamos pareigos ir tarpusavio santykiai su bendradarbiais ir vadovais, suma. Tai darbuotojo požiūris į darbe atliekamą vaidmenį, bendra darbuotojo nuostata į gaunamą atlyginimą, darbo sąlygas, kontrolę, paaukštinimo galimybę, socialinius ryšius darbinėje aplinkoje, talento pripažinimą.

3 lentelė. Pasitenkinimo darbu samprata

Autorius	Pasitenkinimo darbu samprata
Hoppock (1935)	Pasitenkinimas darbu – psichologinių, fiziologinių ir aplinkos veiksnių derinys, leidžiantis jausti teigiamus jausmus savo darbo atžvilgiu.
Locke (1976)	Pasitenkinimas darbu - kai patiriamas malonumas ar teigiama emocinė būsena vertinant savo profesinę veiklą.
Herzberg ir Mausner (1959)	Dviejų veiksnių pasitenkinimo darbu teorija. Pasitenkinimas ir nepasitenkinimas yra du skirtingi, o kartais net nesusiję reiškiniai. Vidiniai veiksniai – „motyvatoriai“: laimėjimas, pripažinimas ir atsakomybė. Išoriniai veiksniai – „higienos“: organizacijos politika, administravimas, priežiūra, atlyginimas, tarpasmeniniai santykiai ir darbo sąlygos.
Muchinsky (1987)	Pasitenkinimas darbu – darbuotojo požiūris į savo darbą. Tai yra emocinis atsakas, susijęs su jausmais mėgstu – nemėgstu
Schultz (1994)	Pasitenkinimas darbu yra teigiami arba neigiami jausmai, turimos nuostatos savo darbo atžvilgiu. Šios nuostatos priklauso nuo daugybės veiksnių, taip pat ir nuo asmeninių veiksnių: amžiaus, sveikatos, darbo patirties, emocinio stabilumo, socialinio statuso.
Kaya (1995)	Pasitenkinimas darbu – tai teigiamų ir neigiamų aspektų, susijusių su darbuotojo atlyginimu, fizinėmis ir emocinėmis darbo sąlygomis, pareigomis ir tuo, kiek savarankiškai tose pareigose žmogus gali dirbti, taip pat su darbine sėkme ir atlygiu už tai, socialiniu statusu, kurį suteikia užimamos pareigos ir tarpusavio santykiais su bendradarbiais ir vadovais, suma. Tai darbuotojo požiūris į darbe atliekamą vaidmenį, bendra darbuotojo nuostata į gaunamą atlyginimą, darbo sąlygas, kontrolę, paaukštinimo galimybę, socialinius ryšius darbinėje aplinkoje, talento pripažinimą ir kitus kintamuosius.
Spector (1997)	Pasitenkinimas darbu – tam tikras laipsnis, rodantis, kaip žmonėms patinka (pasitenkinimas) ar nepatinka (nepasitenkinimas) jų darbas.
Mockutė (2003)	Pasitenkinimas darbu – tai poreikių patenkinimas per darbą. Jis išreiškia tai, ko žmogus tikisi, ir atlygio, kurį gauna dirbdamas organizacijoje, atitikimą.
Sangmook (2005)	Valstybinių įstaigų darbuotojų pasitenkinimą darbu lemia bendras pasitenkinimas kitomis savo gyvenimo sritimis, psichinė sveikata ir emocinis įsipareigojimas organizacijai.
Armstrong (2006)	Pasitenkinimas darbu yra darbuotojo jausmas dėl pasiekimų ir sėkmės darbe. Teigiamas požiūris į darbą rodo pasitenkinimą darbu, neigiami jausmai ir nepalankus požiūris rodo darbo nepasitenkinimą.
Loundsbury, Steel, Gibson, Drost (2008)	Pasitenkinimas darbu yra susijęs su konkrečiomis profesijomis, su organizacijos veiksniais, turinčiais įtakos pasitenkinimui (įsitraukimas į darbą, įsipareigojimas organizacijai, pasitenkinimas darbu), tuo tarpu pasitenkinimas karjera atspindi individo pasitenkinimo ar nepasitenkinimo jausmus visos tęstinės karjeros procese.
Aziri (2011)	Pasitenkinimas darbu yra jausmas, kuris atsiranda kaip suvokimas, kad darbo rezultatai leidžia patenkinti materialinius ir psichologinius poreikius.

Pasitenkinimą darbu Spector (1997) apibrėžia kaip tam tikrą laipsnį, rodantį, kaip žmonėms patinka (pasitenkinimas) ar nepatinka (nepasitenkinimas) jų darbas. Organizacijos turi vadovautis žmogiškosiomis vertybėmis, jose turi būti akcentuojamas sąžiningas ir pagarbus bendravimas, tokiu būdu darbuotojai jaus pasitenkinimą darbu, didės darbo efektyvumas, kas atskleidžia gerą darbuotojų emocinę ir psichinę būklę. Juk pasitenkinimas darbu – tai poreikių patenkinimas per darbą. Jis išreiškia tai, ko žmogus tikisi ir atlygio, kurį gauna dirbdamas organizacijoje, atitikimą (Mockutė, 2003). Teigiamas požiūris į darbą rodo pasitenkinimą darbu, neigiami jausmai ir

nepalankus požiūris rodo nepasitenkinimą (Armstrong-Stassen, Ursel, 2011). Taigi, pasitenkinimas darbu yra jausmų ir įsitikinimų, kuriuos turi asmuo apie savo darbą, rinkinys. Anot Aziri (2011), pasitenkinimas darbu yra daugiau jausmas, kuris atsiranda kaip suvokimas, kad darbo rezultatai leidžia patenkinti materialinius ir psichologinius poreikius.

Išanalizavus pasitenkinimo darbu sampratą pateikiamos mokslininkų analizuojamos pasitenkinimo karjera sampratos. Galima apibendrinti, kad pasitenkinimas darbu yra vienas iš pasitenkinimo karjera veiksnių, jo negalima tapatinti su pasitenkinimu karjera. Šiose sampratose yra tas pats objektas – pasitenkinimas, kurį galima palyginti. Ir visgi, analizuojant pasitenkinimo karjera sampratą daugiausiai diskusijų kelia karjeros samprata. XX a. antrojoje pusėje karjeros supratimas buvo praplėstas nedarbinės veiklos, kitų gyvenimo vaidmenų kontekste. Vis daugiau dėmesio skiriama individualiam karjeros supratimui. Karjeros samprata keitėsi nuo darbo arba profesinės veiklos srities konstravimo į subjektyviai kuriamas ir vertinamas asmeninės karjeros sampratą (Surgelienė, 20014). Karjera apibūdinama kaip kokybės vystymosi procesas, galintis vykti retrospektyviai. Darbo nuoseklumas karjeroje daro įtaką reikšmingos visumos susiformavimui, kas yra didelio susidomėjimo ir atsidavimo, progreso siekti vertingų tikslų rezultatas (Fogarty, Rapoport, Rapoport, 1971). Karjeros samprata taip pat apibrėžiama kaip žmogaus nuostatų ir veiklų seką, susijusi su žmogaus darbine patirtimi per visą jo gyvenimą (Stanišauskienė, 2000), arba kaip iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų, pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu, atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių (Laužackas, 2005). Anot Augustinienės (2007), karjera gali būti suvokiama kaip tam tikrų elementų seka: kaip darbų, požiūrių ir elgsenų, vaidmenų ir veiklų seka, kaip įsipareigojimas dirbti ir tobulėti, kaip trejopas žinojimas. Anot Stancikienės (2009), karjera yra nuolatinis asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdai, turintys optimistinę kokybinę kaitos perspektyvą, kryptį ir paskirtį. Karjera taip pat gali būti apibrėžiama kaip individualiomis pažiūromis ir motyvais grįsta žmogaus socialinių vaidmenų ir darbinių veiklų seka per visą jo gyvenimą (Surgelienė, 20014). Šiuolaikinis karjeros apibrėžimas apima ne tik vertikalų kilimą pareigose, bet ir bet kokį pareigų keitimą ar mokymąsi, siekiant įgyti įvairesnių, asmeniui ir organizacijai prasmingų, reikalingų darbinių patirčių, užtikrinančių pakankamą kompetencijų lygį reikiamu metu (Valickas, Gražulis, 2011).

Išanalizavus mokslininkų pateikiamas karjeros sampratas, analizuojami pasitenkinimo karjera veiksniai, leidžiantys pasiekti, kad darbuotojai jaustų pasitenkinimą savo karjera, karjera taptų sėkminga. Pasitenkinimas karjera yra pasitenkinimas, kurį asmuo gauna iš esminių savo karjeros aspektų, įskaitant mokymosi, pažangos ir vystymosi galimybes (Greenhaus, Parasuraman, Wormley 1990). Darbuotojų suvokiamas pasitenkinimas karjera atspindi tai, ką jie mano apie su savo karjera susijusius vaidmenis, pasiekimus ir sėkmę. Jeigu žmogaus viltys darbo atžvilgiu negali

būti pateisintos, jis jaus nepasitenkinimą karjera, o jeigu darbuotojo viltys darbo atžvilgiu bus pateisintos, jis jaus pasitenkinimą karjera (Pang, Lee, 2002).

Pasitenkinimas karjera – tai pasitenkinimas su darbu susijusios patirties procesu, trunkančiu visą žmogaus gyvenimą (Petkevičiūtė, 2006). Sėkminga karjera ir sėkmė, patirta gyvenime, vertinama kaip objektyvusis veiksnys, nebūtinai susijęs su pasitenkinimo jausmu. Jį dažniausiai sudaro ne taip lengvai įvardinami ir realiai apčiuopiami subjektyvūs aspektai, kaip psichologinė būseną, emocinis fonas profesinėje veikloje, asmens gerovė ir viso to suderinimas su asmens vertybėmis (McGregor, McAdams, Little, 2006), todėl pasitenkinimas karjera gali būti tyrinėjamas atsižvelgiant į asmenines savybes, asmenybę (žr. 2 pav.).

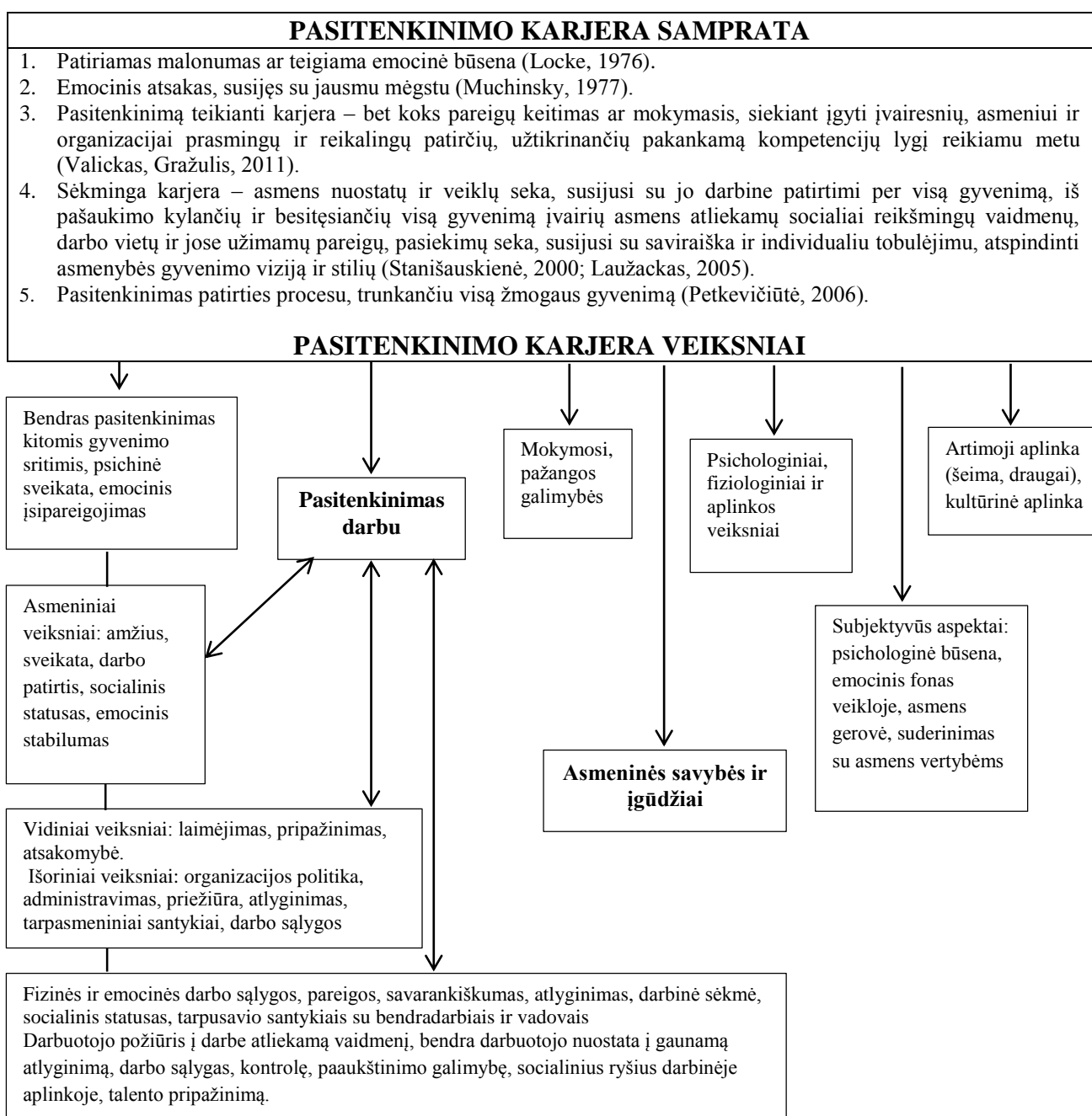
Kai asmuo suvokia, ko nori pasiekti gyvenime, formuojasi jo supratimas apie asmeninę ateitį, galimus saviraiškos būdus, prasideda jo karjera. Karjeros pasirinkimui įtakos turi artimoji aplinka (šeima, artimi draugai, mokykla, universitetas), kuri sudaro sąlygas konstruoti pirmus suvokimo apie karjerą žingsnius, kultūrinė aplinka, kurioje gyvenama, dirbama, veikiamą, kurioje yra palanki arba nepalanki situacija siekti karjeros tobulėjant ir asmeninės savybės. Paprastai karjera tęsiasi visą individo darbinį gyvenimą ir kiekviena konkreti darbinė patirtis yra atitinkamos karjeros sudėtinė dalis (Hall, 2007). Todėl samprata pasitenkinimas karjera atspindi asmens pasitenkinimo ar nepasitenkinimo jausmus visos tęstinės karjeros procesu, tuo tarpu artima ir jau šiame darbe nagrinėta samprata pasitenkinimas darbu yra susijęs su konkrečiomis profesijomis, su organizacijos veiksniais, turinčiais įtakos pasitenkinimui: įsitraukimas į darbą, įsipareigojimas organizacijai (Loundsbury, Steel, Gibson, Drost, 2008). Pasitenkinimo karjera veiksniai galima skirstyti į vidinius ir išorinius (Judge, Cable, Bourdreau, Brtz, 1995) (žr. 2 pav.). Vidiniai veiksniai susiję su individualiomis subjektyviomis reakcijomis į savo karjerą, kas pabrėžia pasitenkinimo karjera suvokimą. Išoriniai veiksniai: įvairi darbo patirtis, atlyginimo augimas, mentorystė, darbo valandų lankstumas, galimybės pasiekti karjeros tikslus (Seibert, Crant, Kraimer, 2001; Kram, 2007). Pastebėta, kad vidiniai veiksniai labiau motyvuoja rinktis pedagogo profesiją, o išoriniai – palaiko motyvaciją dirbti mokykloje (Cerit, 2009). Karjeros sėkmę lemiančius veiksniai Lent (2005) skirsto į tris grupes:

- 1) bruožų svarbos teorijose akcentuojami asmenybės bruožai. Tai stabilios asmenybės charakteristikos, kurios susiformuoja dėl genetinio paveldo ir veikiant ankstyvosios vaikystės patirtims. Bruožų ir profesinių reikalavimų atitikimas suprantamas kaip sėkmingos karjeros pagrindas;

- 2) raidos teorijose analizuojami nuspėjami iššūkiai, kuriuos turi įveikti bręstanti asmenybė. Tyrinėjama pusiausvyra tarp darbo ir kitų socialinių vaidmenų, socialinių įtakų karjerai raiška, asmeninės karjeros kūrimo galimybės;

- 3) socialinėse-kognityvinėse teorijose jungiami bruožai ir raida; tiriama interesų, gebėjimų, vertybių raiška gyvenimo ir karjeros kelyje.

Galvodamas apie pasitenkinimą teikiančią darbą ir planuodamas karjerą asmuo turi ją nukreipti konkrečia kryptimi. Karjerai įtakos turi: dalykinės savybės (teorinės žinios ir praktinio darbo patirtis), asmeninės savybės ir socialinė kompetencija (Gruževskis, Čėsnaite, 2003). Anot Augustinienės (2007) karjeros kompetencijos išskiriamos į asmenines, socialines, mokymosi ir profesines. Asmeninės kompetencijos sudaro savęs pažinimą: savianalizė, refleksija, pozityvus, realus savęs vertinimas; savęs pristatymą: kalbėjimo manieros, kalbos stilius. Socialinės kompetencijos skiriamos į bendravimo (argumentuoto kalbėjimo, klausymosi, kito žmogaus pažinimo, konfliktų sprendimo, derėjimosi), bendradarbiavimo (komandos kūrimo, komandinio darbo, įvairių vaidmenų atlikimo) ir veikimo socialinėje aplinkoje (aplinkos pažinimo ir veikimo joje) sritis.



2 pav. Pasitenkinimas karjera: samprata ir veiksniai

Mokslininkai, tyrinėję pedagogų pasitenkinimą darbu, jį apibrėžia kaip bendrą pedagogų pasitenkinimą, kuris įvertinamas analizuojant darbe patiriamą įdomumą, kūrybingumą, naudingumą, sudėtingumą (Smith, Kendall, Hulín, 1969). Nustatyta, kad tokios asmeninės savybės, kaip nuolaidumas, sąžiningumas ir atvirumas patirčiai yra tiesiogiai susiję su pasitenkinimu karjera (Baudreau, Boswell, 2001), o valstybinių įstaigų darbuotojų pasitenkinimą darbu lemia bendras pasitenkinimas kitomis savo gyvenimo sritimis, psichinė sveikata ir emocinis įsipareigojimas organizacijai (Sangmook, 2005). Darbuotojai, kurie jaučiasi patenkinti savo darbu yra linkę rodyti didesnę lojalumą organizacijai (Matzler, Renzl, 2006), todėl pagal pedagogų jaučiamą pasitenkinimą darbu galima prognozuoti mokyklos klimatą (Collie, Shapka, Perry, 2011). Mokyklos aplinka yra svarbi, tačiau pedagogų pasitenkinimą darbu, anot Price (2012) daugiau formuoja mokytojų tarpusavio santykiai ir darbo įsipareigojimai.

Pedagogai, teigiamai vertinantys savo darbą, geriau vertina ir pasitikėjimą kitais mokyklos bendruomenės nariais, jų patikimumą (Bryk, Schneider, 2002), mokyklos sėkmę (Forsyth, Adams, Hoy, 2011). Zeffane (2009) tyrinėjo santykį tarp pasitenkinimo darbu ir pasitikėjimo, daromą įtaką organizacijos narių pasididžiavimui ir įsipareigojimui atliekant pareigas organizacijoje. Tyrimai atskleidė, kad pasitenkinimas darbu ir įsipareigojimo organizacijai lygis yra smarkiai susiję tarpusavyje. Vis tik, galima daryti išvadą, kad įsipareigojimas turi būti abipusis, tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio. Vyraujant tarpusavio pasitikėjimo atmosferai, mokiniai taip pat jaučia pasitikėjimą, kas stiprina jų priklausymo mokyklai jausmą (Maele, Houtte, 2012). Be to, pasitikėjimas kitais mokyklos nariais yra teigiamai susijęs su pedagogų profesinėmis nuostatomis (Tschannen-Moran, 2009), kolektyviniu veiksmingumu (Goddard, Hoy, Hoy, 2000) ir bendradarbiavimu (Hoy, Tschannen-Moran, 2003). Maele, Houtte (2012) tyrinėjo pedagogų jaučiamą pasitikėjimą ir pasitenkinimą darbu. Nustatytas teigiamas ryšys tarp pedagogų jaučiamo pasitenkinimo darbu ir mokinių, tėvų, kolegų ir administracijos darbuotojų pasitikėjimo. Pedagogai, turintys geresnį pasitikėjimu grįstą santykį su kolegomis ir nebūtinai tokį stiprų su mokiniais, tėvais ir administracijos darbuotojais, jaučia didesnę pasitenkinimą darbu. Taigi, socialiniai santykiai ir jų kokybė lemia pedagogų jaučiamą pasitenkinimą savo darbu ir karjera. Pedagogams svarbu būti įvertintiems kaip patikimais, geranoriškais, kompetentingais, sąžiningais, atvirais.

Pasitenkinimas darbu mokslininkų nagrinėjamas pagal demografinius rodiklius. Mau, Ellsworth, Hawley (2008) tyrinėjo pedagogikos studentų ir jaunų pedagogų pasitenkinimą darbu. Nustatyta, kad studentai, kurie pabaigė pedagoginius mokymus aukštesniais rezultatais, jautė didesnę pasitenkinimą darbu. Hsu (2009) tyrimas parodė, kad nėra reikšmingo skirtumo dėl pasitenkinimo darbu ugdymo įstaigoje pagal respondentų lytį, darbo patirtį, amžių. Šį tyrimą paneigė Lim (2011), kuris tyrinėjo pasitenkinimo darbu skirtumus tarp lyčių ir nustatė, kad moterų, dirbančių ugdymo įstaigoje pasitenkinimas darbu buvo didesnis nei vyrų. Klassen, Chiu (2010) tyrinėjo pedagogų charakteristikų (lytis ir pedagoginė kvalifikacija), profesinio efektyvumo

veiksnių (mokymo strategija, klasės valdymas, mokinių dalyvavimas) ir darbe patiriamo streso santykį su pedagogų jaučiamu pasitenkinimu darbu. Tyrimo rezultatai parodė, kad pedagogės moterys, turinčios didesnę darbo krūvį jaučia didesnę stresą darbe, ypač dėl mokinių elgesio, klasės valdymo ir profesinio efektyvumo veiksnių. Šie pedagogai jautė mažesnę pasitenkinimą darbu. Pedagogai, turintys geresnius klasės valdymo ir savarankiško veiksmingumo, efektyvesnes mokymo strategijas jautė didesnę pasitenkinimą darbu. Bražienė ir Merkys (2012) nagrinėjo jaunų, dirbančių asmenų pasitenkinimo darbu aspektus. Jie atskleidė, kad asmenys, turintys aukštesnę išsilavinimą jaučia didesnę pasitenkinimą savo darbu. Tuo tarpu respondentai, kurie gyvena mažesniuose miesteliuose ar kaimo vietovėse jaučia mažesnę pasitenkinimą darbine veikla. Pasitenkinimas darbu, darbuotojo elgseną nustatantys tikslai ir vadovo-darbuotojo komunikacijos poveikis gali būti nagrinėjamas kaip priežasties – pasekmės ryšis.

Mokslininkai teikia rekomendacijas, kaip būtų galima didinti darbuotojų pasitenkinimą darbu ir karjera. Anot Bakanauskienės, Bendaravičienės, Krikštolaičio (2010), labiausiai darbuotojus motyvuoja atliekamas darbas, santykiai su kolegomis ir vadovais. Didžiausią nepasitenkinimą kelia didelis darbo krūvis, darbas grupėse ir konfliktų valdymas. Darbuotojams stinga asmeninio tobulėjimo, karjeros galimybių ir grįžtamojo ryšio apie jų pasiekimus. Shen, Leslie, Spybrook, Ma (2012) nustatė, kad mokyklos procesai – ypač karjeros ir darbo sąlygos, darbuotojų kolegialumas, administracinė parama, teigiamas mokinių elgesys ir pedagogo įgalinimas teigiamai susijęs su pedagogo pasitenkinimu darbu. Skaalvik, Skaalvik (2011) tyrinėjo mokyklos konteksto kintamuosius ir pedagogų jausmus, priklausomybę, emocinį išsekimą, pasitenkinimą darbu ir motyvaciją palikti pedagogo profesiją. Nustatyta, kad mokyklos konteksto kintamieji: supervizija ir parama, santykiai su kolegomis, santykiai su tėvais, laiko stoka ir drausmės problemos susiję su pedagogų jaučiamu pasitenkinimu darbu ir motyvais palikti profesines pareigas. Tyrimo rezultatai parodė teigiamą priklausomybę tarp pedagogų gaunamos paramos, pozityvių santykių su tėvais ir kolegomis. Laiko stoka ir drausmės problemos prognozavo emocinį išsekimą, kuris sąveikauja su pasitenkinimu darbu ir padidėjusia pedagogų motyvacija palikti darbą. Pastebėta, kad priklausymo jausmas apsaugo nuo emocinio išsekimo ir didina pasitenkinimą darbu. Kad mažėtų emocinis išsekimas, pedagogai jaustų didesnę priklausymo jausmą ir pasitenkinimą darbu svarbu sukurti tam palankią mokyklos aplinką, plėtoti abipusius tikslus ir vertybes, bandant sumažinti laiko sąnaudas ir pedagogų patiriamą spaudimą, nustatyti mokykloje galiojančius mokinių elgesio standartus.

Pasitenkinimas darbu lemia pasitenkinimą karjera, todėl darbdaviai vis daugiau dėmesio kreipia į savo darbuotojus, jų lūkesčius, motyvavimą ir pasitenkinimą darbu. Anot Viningienės, Ramanausko (2012), pasitenkinimas savo darbu yra sietinas su pakankamu arba nepakankamu darbuotojų motyvavimu. Aukštas darbo pasitenkinimas lemia ne tik aukštesnę darbo kokybę, bet ir darbuotojų lojalumą organizacijai. Žemas pasitenkinimo lygis rodo, kad organizacijoje yra tam tikrų

žmogiškųjų išteklių valdymo problemų. Viningienės (2014) atliktas tyrimas atskleidė, kad darbo motyvacijos lygis ir darbuotojų pasitenkinimas savo darbu veikia vienas kitą ir yra tiesiogiai priklausomi. Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas konkrečioje organizacijoje turi remtis konkrečiais darbuotojų tyrimais, organizacijos tikslais, kultūra ir galimybėmis. Žemgulienės (2012) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad pasitenkinimas darbu nulemia darbuotojo ketinimus tinkamai atlikti užduotis ir teikti kokybiškas paslaugas. Nustatyta, kad darbuotojo pasitenkinimo darbu poveikis darbuotojo ketinimams gerai atlikti užduotis ir suteikti kokybišką paslaugą sustiprėja tuomet, kai darbuotojui suteikiama pakankama informacija apie užduotį ir bendraujama karjeros klausimais. Lee, Nie (2014) nagrinėjo santykius tarp pedagogų įgalinimo ir darbo rezultatų, įsipareigojimo organizacijai, profesinio įsipareigojimo ir pasitenkinimo darbu. Nustatyta, kad pedagogų įgalinimas yra sudėtingas, dinamiškas procesas, kuriam įtaką daro visi keturi nurodyti aspektai. Tyrimo rezultatai rodo, kad pedagogų psichologinis įgalinimas didina organizacinį ir profesinį įsipareigojimą, pasitenkinimą darbu. Khany, Tazik (2015) taip pat tyrinėjo pedagogų psichologinio įgalinimo (prasmė, kompetencijos, apsisprendimas, poveikis), pasitikėjimo (kolegomis, tėvais, mokiniais) ir pasitenkinimo darbu (vidiniai ir išoriniai veiksniai) matmenys. Tyrimo rezultatai rodo, kad psichologinis įgalinimas yra tiesiogiai susijęs su pasitenkinimu darbu.

Pedagogų jaučiamą pasitenkinimą darbu dirbant besimokančioje organizacijoje – pradinėje mokykloje tyrė Erdem, İlğan, Uçar (2014), kurie nustatė, kad didžiausią pasitenkinimą darbu sukelia bendros vizijos turėjimas ir komandinis mokymasis organizacijoje. Todėl daroma išvada, kad besimokančios organizacijos kultūra daro teigiamą įtaką pedagogų jaučiamam pasitenkinimui darbu. Chang, Edwards (2015) tyrinėjo santykį tarp saviveiksmingumo, į problemas orientuoto įveikos stiliaus ir pasitenkinimo darbu. Rezultatai rodo, kad saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su į problemą orientuotų įveikos stiliumi ir pasitenkinimu darbu.

Apibendrinant skyrių galima daryti išvadą, kad pedagogų pasitenkinimas karjera – tai pedagogų jaučiamas emocinis atsakas, kuris ilgainiui virsta teigiamais jausmais savo karjeros atžvilgiu: nuostatų ir veiklų seka, susijusi su pedagogo darbine patirtimi per visą jo gyvenimą, iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių pedagogo atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų, pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu, atspindinti pedagogo asmenybės gyvenimo viziją ir stilių. Kadangi pasitenkinimas karjera yra emocinis atsakas, susijęs su įvairiais veiksniais: emociniu įsipareigojimu, emociniu stabilumu, veikloje patiriamomis emocijomis ir bendru veiklos emociniu fonu, asmeninėmis savybėmis ir įgūdžiais, galima daryti prielaidą, kad pedagogui yra svarbu turėti išugdytus emocinio intelekto įgūdžius, kurie tikėtina, leistų jausti didesnę pasitenkinimą savo karjera.

1.3. Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis

Ankstesniuose šio darbo skyriuose analizuojamos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sampratos ir veiksniai. Trečiajame skyriuje pateikiamas teorinis bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis. Kadangi analizuojamas objektas sąveika, pirmiausiai apibrėžiama sąveikos samprata. Šiame skyriuje analizuojami probleminiai klausimai: 1) Kaip konstruojama sąveika tarp dviejų objektų? 2) Kokie yra mokslininkų sukurti emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu, pasitenkinimo karjera sąveikos modeliai? 3) Koks gali būti bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis?

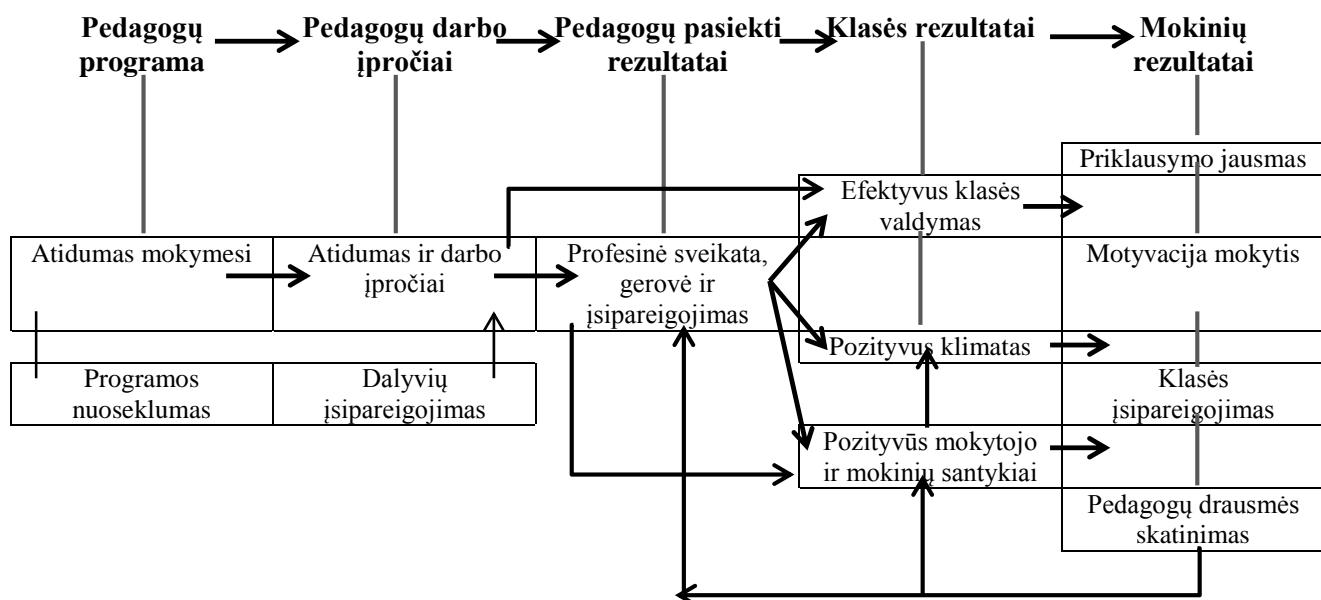
Sąveikos samprata apibrėžiama kaip procesas, kuriame objektai daro vienas kitam abipusę įtaką. Sąveika suprantama kaip abipusis poveikis. Sisteminė analizė operuoja tokiais pagrindiniais terminais kaip sąveika, sistema, grįžtamasis ryšys, atviros ir uždaros sistemos. Sistematikos kaip mokslinės analizės metodo tikslas yra ne skaidyti, o kiek įmanoma labiau susieti visus kokio nors reiškinių elementus, kad būtų galima jį geriau ir išsamiau pažinti, paaiškinti (Vaicekauskienė, 2009). Sisteminio mąstymo modelį apima A – B – C – D: veiksnys (angl. *input*) – transformacija (angl. *throughput*) – rezultatas (angl. *output*) – grįžtamasis ryšys (angl. *feedback loop*). Sisteminio mąstymo esmė: suprasti tarpusavio ryšius, orientuotis į pokyčių procesus, matyti ir suprasti kontekstą (Skaržauskienė, 2008). Taigi, šiame skyriuje nagrinėjamas pedagogų pasitenkinimo karjera ir emocinio intelekto ryšys.

Pastebėta, kad tyrimuose, kuriuose naudotos savistaba pagrįstos metodikos, rasti ryšiai tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo gyvenimu (Bar-On, 1997). Tyrimai, kuriuose naudotos su užduočių atlikimu susijusios emocinio intelekto tyrimo metodikos, nustatė pozityvius, bet silpnus arba vidutinio stiprumo ryšius tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo gyvenimu (Mayer ir kiti, 2000). Tyrimai, kuriuos atliko Ciarrochi, Chan, Gajgar (2001) rodo, kad emocinis intelektas koreliuoja su pasitenkinimu gyvenimu net kontroliuojant intelekto koeficientą ir asmenybės bruožus. Taigi, emocinis intelektas tiek teoriškai, tiek empiriškai siejamas su pasitenkinimu gyvenimu (Martinez-Pons, 1997; Ciarrochi ir kiti, 2001; Saklofske, Austin, Minski, 2003). Pedagogai jaučia pasitenkinimą gyvenimu ir karjera, kai jų karjera būna sėkminga. Emocinio įsipareigojimo ir pasitenkinimo darbu, įsitraukimo į darbą ir įsipareigojimo profesijai ryšys yra labai stiprus. Išskiriami šeši veiksniai, lemiantys asmeninės karjeros sėkmę: savikryptingumas, artimųjų įtaka, asmenybės bruožai, asmenybės saviraiškos veiksniai ir aplinkos įtaka, emocinės kompetencijos. Asmenybės bruožų veiksnys apima savybes, vertybes ir gebėjimus, emocinės kompetencijos veiksnys apima sėkmingos karjeros veiksnius, kurie psichologijos teorijose siejami

su emociniu intelektu. Žmonės, kuriems svarbus šis veiksnys, turėtų teikti prioritetą socialinėms profesijoms ir galimybei išreikšti save padedant kitiems (Lileikienė, 2009).

Pasitenkinimas karjera yra susijęs su pedagogų darbo motyvacija. Darbo motyvacijai įtakos turi darbuotojo tikėjimas savo darbo efektyvumu, kuris kai kuriose teorijose apibūdinamas kaip asmenybės savybės (Genevičiūtė-Janonienė, Endriulaitienė, 2008). Nors visuotinai pripažįstama, kad asmenybės savybės yra svarbios karjerai, jų įtaka yra priskiriama ilgalaikiams profesinio elgesio padariniams ir nagrinėjama rečiau. Tyrimuose, kuriuose ieškoma įvairių psichologinių konstrukto ir asmenybės bruožų sąsajos, dažniausiai naudojamas vadinamasis Didžiojo penketo (Big Five) modelis (Bulotaitė, Pociūtė, Bliumas, 2012). Šis modelis sudarytas iš penkių santykinai nepriklausomų dimensijų, kurios drauge suteikia galimybę individualių skirtumų tyrimams. Ekstravertiškumas yra pirmasis veiksnys, kuriuo teigiamos tokios elgesio tendencijos, kaip šiltumas, socialumas, savęs įtvirtinimas, energingumas, sužadino siekimas, teigiamas emocingumas. Antrojo veiksnio – neurotiškumo – tipiškos asmens elgesio apraiškos sietinos su nerimastingumu, priešišku, depresyvumu, impulsyvumu, pažeidžiamumu. Trečiasis veiksnys – atvirumas – apibrėžia tokias elgesio tendencijas, kaip jausmingumas, atvirumas naujai veiklai, atvirumas idėjoms ir vertybėms, svajingumas. Sutarumas (ketvirtasis veiksnys) kreipia dėmesį į tokias elgesio apraiškas: patiklumas, tiesmukumas, altruistiškumas, kuklumas, nuolaidumas. Penktasis – sąmoningumas – apibrėžia elgesį, kuriam būdingas kompetentingumas, tvarkingumas, pareigingumas, tikslo siekiai, savidrausmė ir apdairumas (Costa, McCrae, 2012). Erdheim, Wang, Zickar (2006) tyrimas parodė, kad ekstravertiškumas teigiamai susijęs su emociniu ir normatyviniu įsipareigojimu, tačiau neigiamai – su tęstiniu įsipareigojimu, neurotiškumas teigiamai susijęs su tęstiniu įsipareigojimu, sąmoningumas su tęstiniu įsipareigojimu ir emociniu įsipareigojimu (Bulotaitė, Pociūtė, Bliumas, 2012).

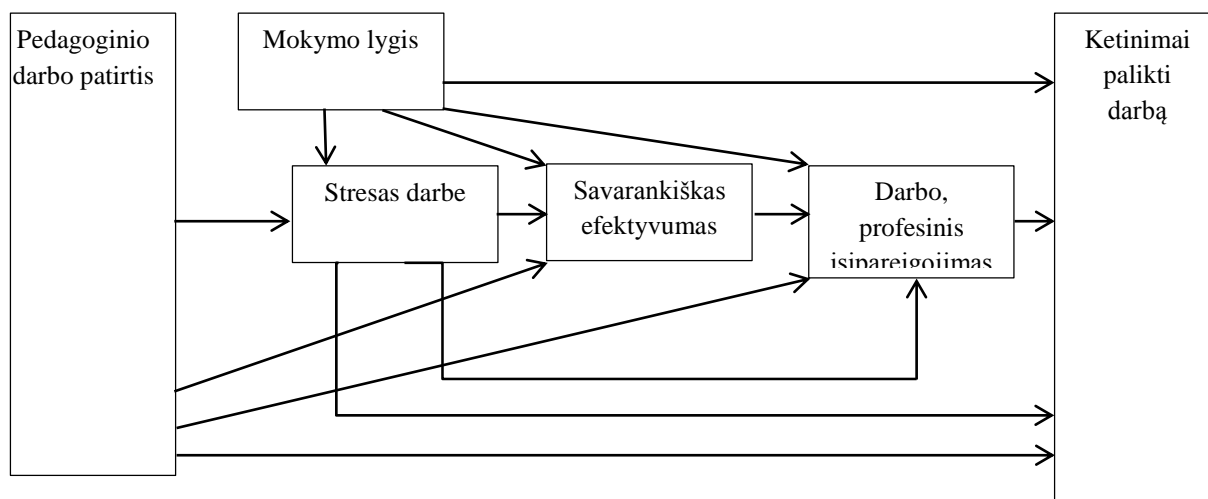
Analizuojant darbuotojų motyvaciją (Kavaliauskienė, 2001; Derkač, Zazikin, 2003), pastebėta, kad motyvacija profesinėje veikloje yra susijusi su asmenybės poreikiu siekti sėkmės ir išvengti nesėkmių: pasiekimų motyvacija yra susijusi su asmenybės socializacija ir gali pasireikšti kaip siekimas kelti savo galimybių lygį. Nustatyta (Derkač, Zazikin, 2003), kad žmonės su aukšta siekimų motyvacija pasižymi: noru ir gebėjimu dirbti pasirinktą darbą; iniciatyvumu ir atkaklumu siekti užsibrėžtų tikslų; nepasitenkinimu tuo, kas pasiekta; tikėjimu savo sugebėjimais; plačiu požiūriu į atliekamą darbą; išankstiniu pasirengimu galimiems sunkumams, nenumatytoms kliūtims veikloje; sugebėjimu susitelkti ir išlaikyti savo pastangas pažinti, tobulinti save ir savo sugebėjimus; nuolatinio siekimo atlikti darbą geriau negu anksčiau; polinkiu labiau įsitraukti į savo darbą; darbo sėkmės džiaugsmo išgyvenimu; gebėjimu gerai dirbti; poreikiu atrasti naujus darbo būdus atliekant įprastą darbą; nepasitenkinimu lengva sėkme; konkurencijos jausmo neturėjimu; noru, kad kiti taip pat pasiektų aukštų veiklos rezultatų; pasirengimu priimti pagalbą ir teikti ją kitiems (Kavaliauskienė, 2001; Derkač, Zazikin, 2003).



3 pav. Pedagogų profesinė raida ir mokinių rezultatai (pagal Roeser, Skinner, Beers, Jennings, 2012)

Pedagogai profesinėje veikloje sąveikauja su mokiniais, kolegomis, administracijos darbuotojais, tėvais. Ši nuolatinė sąveika reikalauja didelio dėmesio ir emocinių išteklių, efektyvaus jų taikymo. Be to, pedagogai susiduria su problema dėl bendravimo su įvairaus amžiaus moksleiviais, nes pedagogas turi naudoti mokiniams pagal amžių tinkamą verbalinę ir neverbalinę kalbą. Tai padeda padaryti pedagogų turimos savybės ir gebėjimai: supratingumas, empatija, lankstumas. Pedagogai turi suderinti skirtingas emocijas, entuziazmą, pasitenkinimą ir nusivylimą, baimę (Chang, 2009). Roeser, Skinner, Beers, Jennings (2012) sukūrė modelį (žr. 3 pav.), kuriame išreiškiama nuostata, kad pedagogų tobulėjimą ir profesinį augimą lemia tam tikros savybės (tolerancija, dėmesys, lankstumas ir emocijos). Šios savybės skatina pedagogų profesinę tarpusavio sveikatą ir gerovę, formuoja pedagogų darbo įpročius, tokius kaip atidumas ir įsipareigojimas profesinėje veikloje. Didesnė pedagogų gerovė lemia didesnę darbuotojų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu, mažesnę pravaikštų skaičių, darbuotojų profesinio perdegimo ir streso darbe nebūvimą. Pedagogai pasiekia asmeninės sėkmės, jaus įsipareigojimą savo darbui ir profesinei sėkmei. Pedagogai turi sukurti emociškai palankų klimatą, kuriame mokiniai galėtų mokytis, todėl būtina ugdyti klasės valdymo gebėjimus, kurti pozityvų klasės klimatą ir tarpusavio santykius su mokiniais. Tai svarbu, nes palankus klimatas klasėje skatina teigiamus mokinių priklausymo klasei jausmus, didina mokinių dalyvavimą ir įsitraukimo lygį į mokymosi procesus. Mokiniai tokioje aplinkoje turėtų išmokti daugiau, jų pasiekimai gerėja. Minimalios pedagogo savybės stiprina emocinio intelekto įgūdžiai. Todėl pastebėta, kad emocinis intelektas lemia pedagogo ir mokinio santykius, teigiamą klimatą klasėje, pagerėjusią pedagogų sveikatą, gerovę, padidėjusi pasitenkinimą. Šie procesai turėtų sudaryti ciklą, kuriam būdingi teigiami tarpusavio santykiai tarp pedagogo ir mokinių, dalyvavimo, pasitenkinimo mokymu ir mokymusi (Roeser, Skinner, Beers,

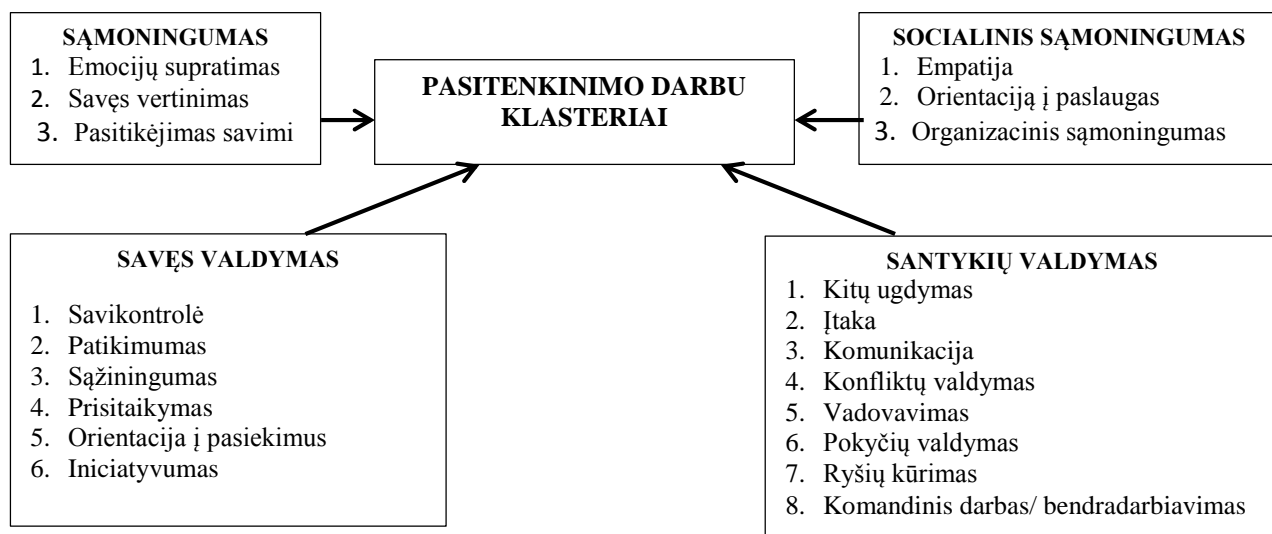
Jennings, 2012). Klassen, Chiu (2010) sukūrė modelį (žr. 4 pav.), kuriame patirtis (pedagoginėje praktikoje), mokymo lygis (mokinių mokymosi lygis ir kokybė, amžiaus), stresas darbe ir savarankiškas veiksmingumas sąveikauja su pedagogų profesiniu išipareigojimu. Teigiama, kad savarankiškas veiksmingumas sąveikauja su stresu ir profesiniu išipareigojimu, o praktikoje dirbančių pedagogų savęs efektyvumas didėja įgyjant daugiau patirties.



4 pav. Pedagogo profesinė raida ir ketinimas palikti darbą (pagal Klassen, Chiu, 2010)

Abu šie modeliai (žr. 3 pav. ir 4 pav.) nurodo pedagogų profesinės raidos ir pasiekimų ryšį. Profesinė raida susijusi su emociniu intelektu ir jaučiamu pasitenkinimu karjera, nes jausdamas pasitenkinimą savo karjera (tam būtina turėti emocinio intelekto įgūdžius), pedagogas norės tobulėti kaip profesionalas, savo srities specialistas. Pasitenkinimas karjera yra reiškinys, kuris turi pažinimo ir emocinį pobūdį. Pažinimo komponentas sudarytas iš sprendimų ir įsitikinimų apie darbą, o emocinis komponentas susideda iš jausmų ir emocijų, kurios susijusios su darbu (Masrek, Osman, Khamis, Paiman, 2014). Masrek, Osman, Khamis, Paiman (2014) sukūrė pasitenkinimo darbo modelį (žr. 5 pav.), kuriame pasitenkinimas darbu susideda iš keturių klasterių: sąmoningumo, savęs valdymo, socialinio sąmoningumo ir santykių valdymo. Sąmoningumas turi tris matmenis: emocijų supratimas, savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi. Nustatyta, kad emocinis sąmoningumas turi įtakos darbo atlikimui, savęs vertinimas veiklos rezultatams, o tarp šių komponentų ir pasitenkinimo darbu yra teigiamas ryšys. Savęs valdymas turi šešis komponentus: savikontrolė, patikimumas, sąžiningumas, prisitaikymas, orientacija į pasiekimus, iniciatyvumas. Šios savybės daro teigiamą įtaką darbo rezultatams. Asmenys, kurie greitai prisitaiko, geba būti kūrybiški, taikyti naujas idėjas siekiant rezultatų. Taigi, yra teigiamas ryšys tarp savęs valdymo ir pasitenkinimo darbu. Trečiasis klasteris apima empatiją, orientaciją į paslaugas ir organizacinį sąmoningumą. Empatija svarbi tada, kai darbe dėmesys skiriamas sąveikai su kitais asmenimis. Ketvirtas klasteris, santykių valdymas, turi aštuonis komponentus: kitų ugdymas, įtaka, komunikacija, konfliktų valdymas, vadovavimas, pokyčių valdymas, ryšių kūrimas, komandinis darbas ir

bendradarbiavimas. Tarp santykių valdymo ir pasitenkinimo darbu yra teigiamas ryšys (Masrek, Osman, Khamis, Paiman, 2014). Šie klasteriai išskirti pagal Goleman (1998) nurodytas emocinio intelekto sritis (žr. 2 lentelę).

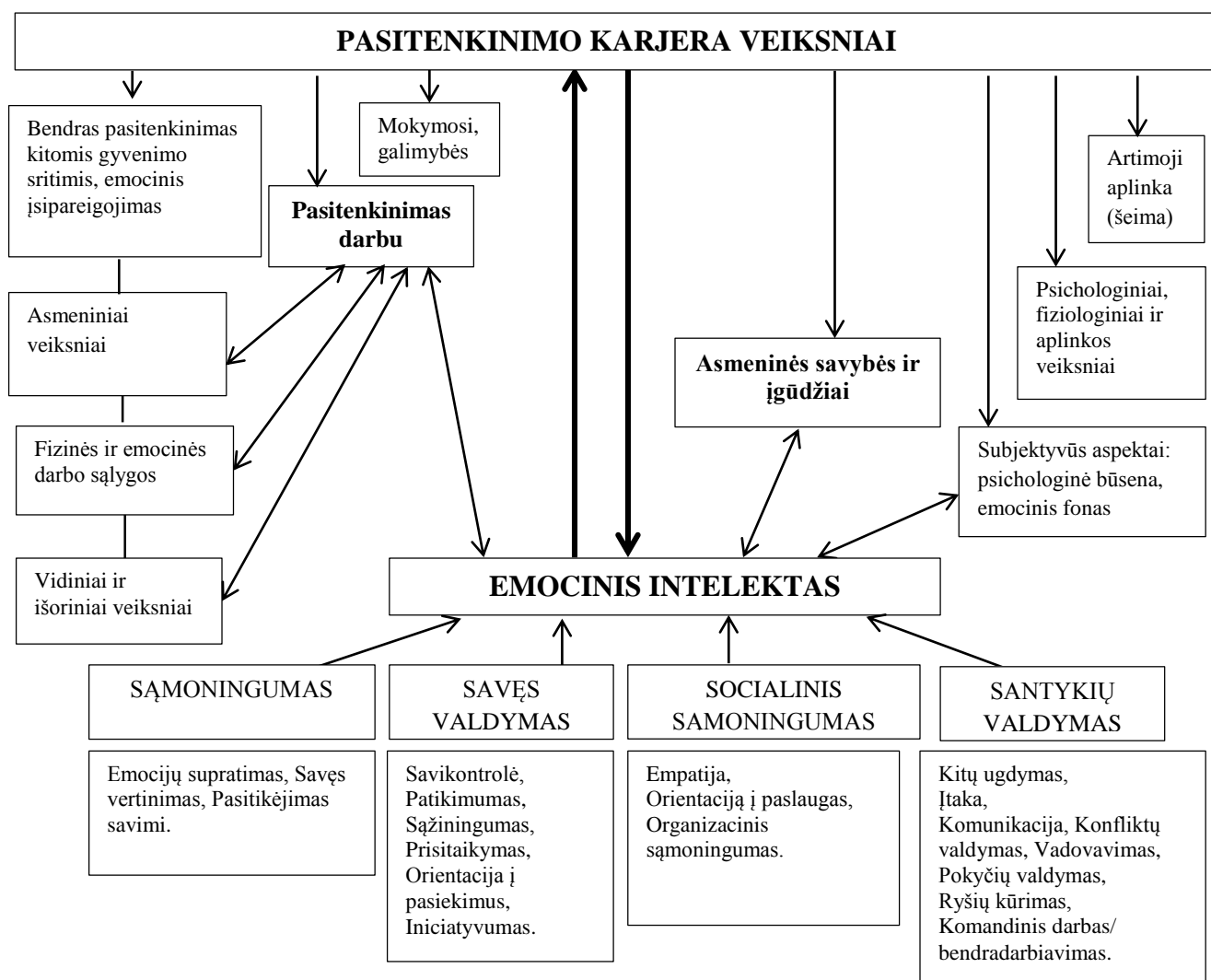


5 pav. Pasitenkinimo darbu modelis (pagal Masrek, Osman, Khamis, Paiman, 2014)

Tyrimais įrodyta emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu sąveika (Masrek, Osman, Khamis, Paiman, 2014). Kadangi pasitenkinimas darbu yra jaučiamą pasitenkinimą karjera lemiantis veiksnys, galima teigti, kad emocinis intelektas sąveikauja ir su pasitenkinimu karjera. Todėl išanalizavus mokslinę literatūrą ir pedagogų profesinės raidos, pasitenkinimo darbu modelius, pateikiamas bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis (žr. 6 pav.). Šiame modelyje išskiriami du pagrindiniai sąveikos objektai: pasitenkinimas karjera ir emocinis intelektas. Tarp šių objektų egzistuoja abipusė sąveika. Nustatyti ryšiai tarp pasitenkinimo karjera veiksnių ir emocinio intelekto komponentų. Pasitenkinimas darbu yra susijęs su emociniu intelektu (Masrek, Osman, Khamis, Paiman, 2014). O emocinio intelekto gebėjimai suskirstyti į keturias grupes, į grupes suskirstant 37 EI gebėjimus. Tinkami gebėjimai yra vienas iš pasitenkinimo karjera lemiančių veiksnių. Todėl tarp EI, asmenybės savybių ir įgūdžių veiksnių vaizduojama abipusė sąveika. Turimi emocinio intelekto gebėjimai lemia teigiamą emocinį foną siekiant karjeros. Turint išugdytus EI gebėjimus, galima susikurti teigiamą ir motyvuojančią, pasitenkinimą teikiančią aplinką.

Emocinis intelektas skiriasi nuo pažintinių gebėjimų ir yra susijęs su padidėjusiu veiklumu darbo vietoje (Bradberry, Su, 2006; Lopes, Grewal, Kadis, Gall, Salovey, 2006). Emocinis intelektas siūlomas naudoti kaip svarbus prognozuojamas įrankis pagrindinių organizacinių rezultatų, įskaitant ir pasitenkinimą darbu, tyrimams (Daus, Ashkanasy, 2005). Sukaupia įrodymų, kad emocinio intelekto gebėjimai ir bruožai daro įtaką pasitenkinimui darbu (Carmeli, 2003; Sy, Tram, O'Hara, 2006). Chan (2006) analizavo ryšius tarp keturių emocinio intelekto komponentų

(emocijų atpažinimo, pozityvaus emocijų reguliavimo, empatijos ir emocijų panaudojimo) ir trijų pedagogų perdegimui būdingų komponentų (emocinis išsekimas, depersonalizacija, sumažėjusi asmens motyvacija veiklai). Buvo analizuojami priežastiniai ryšiai tarp emocinio išsekimo ir pedagogų perdegimo. Nustatyta, kad emocinio intelekto komponentai lemia mažesnę profesinį perdegimą. Emocinis intelektas turi teigiamą poveikį vykdomam ugdymo proceso pasitenkinimui, nes išreiškiant natūraliai jaučiamas emocijas yra sukuriama ir pritaikoma emocinė darbo strategija (Yin, Lee, Zhang, 2013).



6 pav. Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis

Svarbu kalbėti apie emocinio intelekto gebėjimus tose srityse, kur darbuotojai dirba taip vadinamą „emocinį darbą“, teikia paslaugas, daug bendrauja su aplinkiniais, turi atitikti aukštus lūkesčius ir todėl neretai patiria emocinį išsekimą (Brotheridge, Grandey, 2002). Tyrimai rodo, kad pedagogai yra tarp tų specialistų, kurie patiria didelį stresą darbe (Stoeber, Rennert, 2008). Pedagogai mokyklose išlieka labiausiai pažeidžiama grandimi, nes yra priklausomi nuo mokyklos vadovybės sprendimų, turi tenkinti moksleivių ir jų tėvų lūkesčius (Cibulskas, Žydžiūnaitė, 2012).

Dauguma pedagogų sėkmingai susidoroja su stresu aktyviai sprenddami problemas, gaudami socialinę ir emocinę paramą iš kolegų, bendradarbiaujant su tėvais ar keičiant mokymo strategiją. Tačiau neįveikus stresinių situacijų gresia perdegimas ir emocinis išsekimas, kuriam būdinga sumažėjusi energijos ir lėtinis nuovargis (Pines, Aronson, 1988; Schwarzer, Schimtz, Tango, 2000). Pedagogui, kuris neturi aukšto emocinio intelekto, būdingas išsekimas. Emocinis išsekimas laikomas esminiu perdegimo sindromo komponentu, šio proceso šerdimi ir apibūdinamas kaip nuovargio, išsekimo jausmas, energijos stoka, asmens emocinių išteklių išsisėmimas (Abromaitienė, Stanišauskienė, 2014). Didelis darbo krūvis turi reikšmingą ryšį su perdegimo sindromu, ypač su emociniu išsekimu. Darbuotojai, kurie turi didelį darbo krūvį ir nori daug padaryti per trumpą laiko tarpą, kuriems trūksta paramos ir laiko atsigauti nuo aukštus reikalavimus keliančio darbo, išsekvoja savo energiją tiek, kad ją atstatyti tampa nebeįmanoma (Abromaitienė, Stanišauskienė, 2014). Tokiu atveju neverta kalbėti apie jaučiamą pasitenkinimą karjera, nes jaučiama priešinga emocija – nepasitenkinimas. Skaalvik (2010) tyrimo rezultatai rodo, kad emocinis išsekimas lemia pasitenkinimą darbu. Todėl emocinis intelektas tyrinėjamas kaip priemonė, padedanti pagerinti gyvenimo kokybę ir jausti pasitenkinimą karjera. Tai ypač svarbu tiems specialistams, pavyzdžiui, pedagogams, kurie turi turėti specifinių emocinių savybių ir įgūdžių (Ignat, Clipa, 2012).

Yra keletas priežasčių, kodėl darbuotojų emocinis intelektas turi įtakos pasitenkinimui darbu. Tarpasmeniniai santykiai, emocijų suvokimas ir reguliavimo procesai siejami su emociniu intelektu ir turi naudos socialiniams santykiams, daro įtaką patiriamoms emocijoms ir stresui darbe. Tarpasmeniniuose santykiuose naudojamos žinios apie emocijų reguliavimą ir supratimą gali padėti darbe išlaikyti profesionalius santykius (Kafetsios, Zampetakis, 2008). Lopes, Grewal, Kadis, Dolovey (2006) tyrimais įrodė, kad, emocinis intelektas teigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu ir yra atvirkščiai susijęs su neigiamu poveikiu darbe. Įrodyta teigiama koreliacija tarp pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo gyvenimu, tarp pedagogo emocinio intelekto ir pasitenkinimo darbu. Aukšto lygio emocinio intelekto pedagogai jaučia didesnę pasitenkinimą gyvenimu, teigiamą požiūrį į darbą, didesnę pasitenkinimą savo darbu (Ignat, Clipa, 2012).

Emocinis intelektas koreliuoja su įsipareigojimu organizacijai. Pedagogai, turintys aukštą emocinį intelektą, gali derinti darbinės pareigas su įsitraukimu į kitus organizacinius reikalus. Emocinis intelektas turi įtakos darbo rezultatams. Pedagogas, turintis aukštą emocinį intelektą gali efektyviau atlikti profesines pareigas ir gyventi visuomenėje, geriau suprantant save ir kitus. Emocinis intelektas yra konstruktas, lemiantis sėkmę asmeniniame ir socialiniame gyvenime, profesinėje praktikoje (Trivedi, Shakya, 2014). Gaynor, Mowat (2012) tyrimo rezultatai rodo, kad įgalinimas turi teigiamos įtakos asmens gebėjimui savarankiškai reguliuoti savo elgesį. Švietimo institucijos turėtų sutelkti dėmesį ne tik į akademinę kvalifikaciją, bet ir pedagogų emocinio intelekto lygį. Jis gali paskatinti efektyvesnę tarpusavio supratimą, bendradarbiavimą ir sukelti mažiau psichologinių problemų darbe, susvetimėjimą ir kontrolę, kas lemia darbuotojų

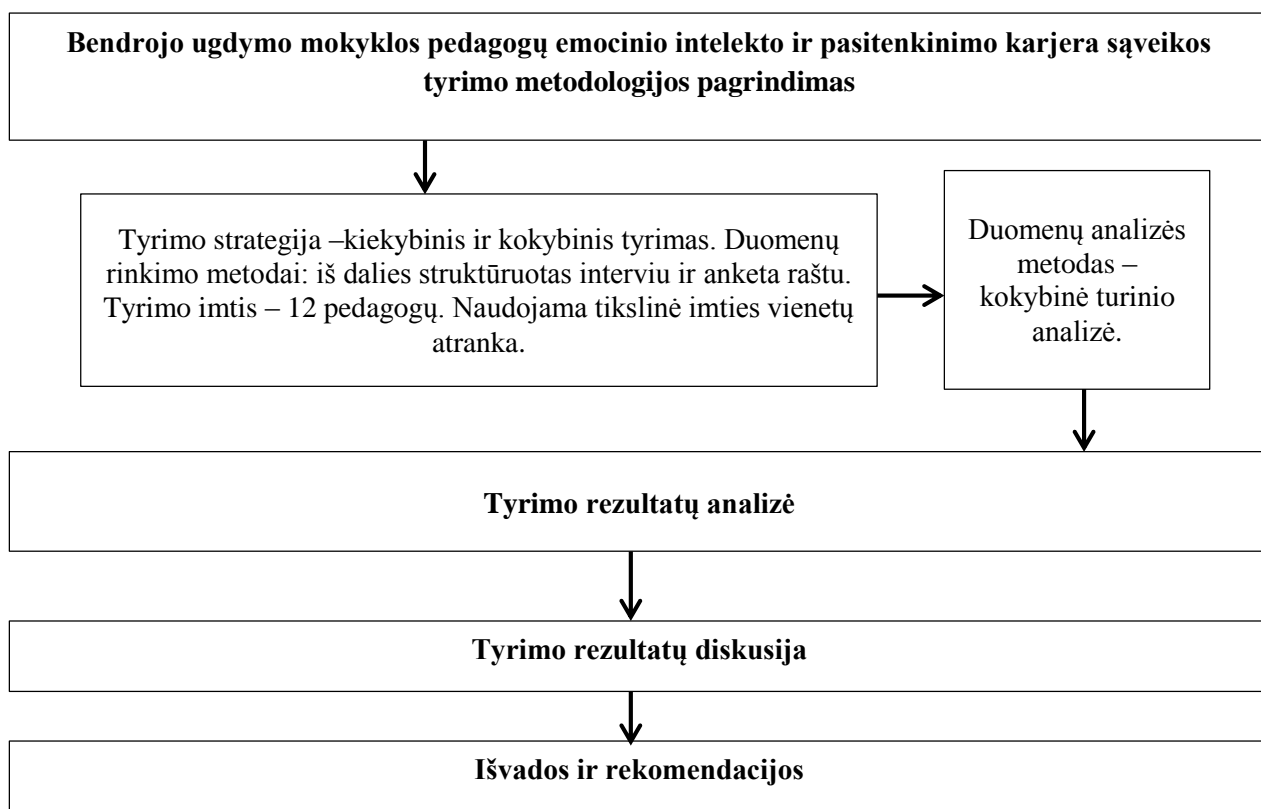
nepasitenkinimą savo karjera. Aukštas darbo pasitenkinimas lemia aukštesnę darbo kokybę ir darbuotojų lojalumą.

Apibendrinant pirmą dalį galima teigti, kad pedagogų emocinis intelektas sąveikauja su jaučiamu pasitenkinimu karjera. Išanalizavus mokslinę literatūrą sukurtas bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis, kuriame pažymėta, kad emocinis intelektas ir jo sritys: sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas, savęs ir santykių valdymas daro įtaką pasitenkinimui karjera. Šie komponentai taip pat yra susiję su pasitenkinimo karjera veiksniais: pasitenkinimu darbu, asmeninėmis savybėmis ir įgūdžiais, subjektyviais aspektais (psichologinė būseną, emocinis fonas). Sąveikos taškų tarp bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera yra daug. Jie nagrinėjami šiame darbe. Pirmojo skyriaus darbas apibendrinamas ir užbaigiamas sukurtu teoriniu modeliu. Šis modelis tapo pagrindu empiriniam bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimui atlikti.

2. BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PEDAGOGŲ EMOCINIO INTELEKTO IR PASITENKINIMO KARJERA SĄVEIKOS TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Tyrimo logika ir dizainas

Šiame skyriuje remiantis bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modeliu pagrįstas tyrimo instrumentas. Empirinių tyrimų sudaro dvi dalys: kiekybinis ir kokybinis tyrimai. Pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimo etapai (žr. 7 pav.): atliekamas kiekybinis ir kokybinis tyrimas, parengta tyrimo rezultatų analizė, diskusijos dalyje aptariami tyrimo rezultatai, daromos empirinio tyrimo išvados, pateikiamos rekomendacijos.



7 pav. Empirinio tyrimo struktūra

Tiriant emocinio intelekto sampratą, struktūrą ir veiksnius, svarbu pasirinkti arba sukurti tinkamą emocinio intelekto tyrimo instrumentą, kad būtų galima nustatyti tyrimo dalyvių emocinio intelekto lygį. Anot Lekavičienės ir Antinienės (2013), žinomiausios ir naujausios, pastarąjį dešimtmetį sukurtos emocinio intelekto tyrimo metodikos (žr. 5 lentelę) emocinį intelektą traktuoja skirtingai, kaip asmenybės bruožus, kaip bruožų idėjas arba kaip gebėjimus.

4 lentelė. Emocinio intelekto (EI) tyrimo metodikos (pagal Lekavičienę, Antinienę, 2013)

Metodika	Tyrimo objektas	Testo struktūra
Emocinis intelektas traktuojamas kaip asmenybės bruožas		
R. Bar-On EI klausimynas (Bar-On Emotional Quotient Inventory, EQ-i)	Tiria emocinio ir socialinio funkcionavimo efektyvumą, pasireiškiantį žmogaus visapuse gerove.	Klausimyną sudaro 5 skalės (15 subskalių): 1) asmeninio emocinio intelekto (pagarbos sau, emocinis savimones, atkaklumo ir saviaktualizacijos subskalės), 2) tarpasmeninio emocinio intelekto (empatijos, socialinės atsakomybės ir tarpasmeninių santykių subskalės), 3) adaptacijos (realybės testavimas, lankstumo ir problemų sprendimo subskalės), 4) mokėjimo susidoroti su stresu (streso tolerancijos, impulsų kontrolės subskalės), 5) bendro nusiteikimo (optimizmo ir laimės pojūčio subskalės). Testą sudaro 133 teiginiai, tiriamasis turi kiekvieną iš šių teiginių įvertinti penkių balų skale kaip jam tinkantį arba netinkantį.
Emocinis intelektas traktuojamas kaip asmens bruožas idėja		
EI bruožų klausimynas (The Trait Emotional Intelligence Questionnaire, TEIQue)	Visuminis EI bruožas.	Ilgojoje testo dalyje yra 153 teiginiai, matuojama 15 skirtingų aspektų (pvz., emocijų suvokimas, emocijų ekspresija, emocijų reguliavimas, susidorojimas su stresu, savimotyvacija, empatiškumas, optimizmas), kurie sujungti į 4 faktorius. Apskaičiuojamas ir EI visybiškas (suminis) bruožas. Vėliau sukonstruota trumpoji forma sudaryta iš 30 teiginių, įvertinančių visybišką EI bruožą.
Emocinis intelektas interpretuojamas kaip gebėjimas		
Multifaktorinė EI skalė (Multifactoral Emotional Intelligence Scale, MEIS)	Tiria, kaip žmonės sugeba atpažinti emocijas. EI struktūrinės dalys: (1) gebėjimas suprasti ir išreikšti emocijas, (2) gebėjimas asimiliuoti emocijas mąstymo procese, (3) gebėjimas suprasti emocijas ir jų prasmę, (4) gebėjimas valdyti emocijas.	Testas sudaryta iš 12-os gebėjimų užduočių. Vertinant pirmąją EI dimensiją – emocijų suvokimą, prašoma atpažinti emocijas žmonių veiduose, įvertinti muzikinio ar trumpo prozos kūrinio, kompiuterinės grafinės kompozicijos emocinį turinį. Antrasis aspektas, emocijų asimiliavimas, vertinamas pagal tai, kaip tiriamasis sprendžia emocines dilemas iš pateiktų trumpų situacijų.
J. Mayer, P. Salovey ir D. R. Caruso EI testas (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test, MSCEIT, pilna (V1.1) ir sutrumpinta (V.2.0) versija)	Šiame teste gaunami dveji visi skalių rezultatai: viena rezultatų grupė rodo, kiek tiriamojo atsakymai atitinka daugumos konsensumą, kita – kiek atitinka ekspertų nustatytus kriterijus.	Testą sudaro 141 klausimas, 4 skalės: 3) emocijų atpažinimo – tiria gebėjimą atpažinti savo ir kitų žmonių emocijas. Tiriamieji vertina žmonių portretuose atsispindinčias emocijas. 4) mąstymo palengvinimas/pagalba (Facilitating Thought) – fiksuoja tiriamojo refleksijos gebėjimą, t.y., ar tiriamasis geba pasirinkti atitinkamoje situacijoje tikslingą jausmų ir emocijų raišką. 5) emocijų supratimas – tiria gebėjimą suprasti kompleksines emocijas arba emocijų grandines, kaip jos iš vienu virsta kitomis. 6) emocijų reguliavimas – įvertina tiriamojo gebėjimą valdyti tiek savo, tiek kitų žmonių emocijas ir nuotaikas.
C. S. Wongo EI skalės (Wong's Emotional Intelligence Scale, WEIS)	WEIS sukurtas išskiriant keturis EI gebėjimus: (1) savo emocijų įvertinimą ir raišką, (2) kitų žmonių emocijų įvertinimą ir atpažinimą, (3) emocijų savireguliaciją, (4) emocijų panaudojimą veiklai palengvinti.	Skalė susideda iš dviejų dalių: 1) Pirmoje pateikta 20 scenarijų, kur tiriamasis turi pasirinkti atsakymą, nusakantį labiausiai tikėtiną jo elgesį situacijoje. 2) Antroje dalyje iš 20-ies gebėjimų porų tiriamasis turi pasirinkti po vieną gebėjimą, kuris tiksliau nusako jo individualumą.
Originalaus EI testas EI-DARL (Lekavičienė ir Antinienė)		Trumpoji versija (EI-DARL-V1) turi keturias skales, kurių teiginiai vertinami 6 pakopų Likerto skalėje: 1. Savo emocijų suvokimas; 2. Kitų emocijų suvokimas; 3. Savo emocijų ir elgesio valdymas/reguliavimas; 4. Tarpasmeninių santykių valdymas/reguliavimas. Pateikiama papildoma skalė – manipuliacijų skalė. Siekiant labiau suprasti kognityvinį EI aspektą, ilgoji versija (EI-DARL-V2) papildyta trimis skalėmis: 1. Neverbaline veidų išraiškų identifikavimo skale; 2. Emocinių socialinių ir tarpasmeninių situacijų sprendimo skale; 3. Intonacijų dekodavimo skale.

Empirinio tyrimo tikslas yra nustatyti pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką ir ryšius analizuojant tyrimo dalyvių patirtis, todėl taikoma kokybinio tyrimo strategija.

Kokybinis tyrimas geriausiai tinka atskleidžiant pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką per patirtį, nes jis yra paslankus, nesunkiai prisitaikantis prie dinamiškos tikrovės (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008). Anot Tidikio (2003), empiriniai tyrimai – tai faktų, įvykių nustatymas ir apibendrinimas tiesioginiu arba tarpiniu jų registravimu, pasireiškiančių tiriamuosiuose reiškiniuose, objektuose, procesuose. Empirinio tyrimo analizės objektas yra patirtys, realijų ir faktų atspindis asmens sąmonėje. Kokybinio tyrimu siekiama suprasti, kokią prasmę tyrimo dalyviai suteikia savo socialiniam pasauliui ir kaip vyksta šis suvokimas. Stengiamasi emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką paaiškinti išeinant iš tyrimo dalyvių subjektyvaus suvokimo ir prasmų, kurias jie šai sąveikai suteikia (Kvale, 1996). Kokybinio tyrimo metu bandoma realizuoti holistinį požiūrį – suprasti pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką, įvertinti jos vaidmenį tobulinant edukacinę tikrovę ir tik po to pereiti prie analitinio aprašymo. Kokybinis tyrimas orientuotas į konkrečius žmones, jų subjektyvius išgyvenimus. Jis leidžia tyrimo dalyviui pasidalinti savo patirtimi, nes tyrimui atlikti yra svarbi tyrimo dalyvio kasdienė patirtis, išgyvenimai. Kaip teigia Kardelis (2002), kokybinis tyrimas pasižymi interpretacine paradigma, nes bandoma suprasti subjektyvų žmogaus patirties pasaulį. Kokybinis tyrimas yra atviras, tinkamesnis individualioms situacijoms, kurios detaliam aprašomoms bendrine kalba, rezultatai interpretuojami socialiniame ir edukaciniame kontekste. Be to, daugelis tyrimo detalių išryškėja renkant duomenis, kartais – pradėjus juos analizuoti (Bitinas ir kiti, 2008).

Atliekant pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimą taikoma ir kiekybinio tyrimo strategija. Atliekant kiekybinį tyrimą naudojamos statistinės, matematinės skaičiavimo technikos, kadangi norima apibūdinti tyrimo dalyvius, kiekybinio tyrimo rezultatai leidžia tyrimo dalyvius suskirstyti į dvi grupes ir tada atlikti šių dviejų grupių gautų duomenų analizės palyginimą.

Atliekant tyrimą naudojami *duomenų rinkimo metodai* – iš dalies struktūruotas interviu (žr. 2 priedas) ir anketa raštu (žr. 1 priedas). Tyrimo metu siekiama nustatyti pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką. Tyrinėjant sąveiką, vieno duomenų rinkimo metodo nepakanka, todėl sukurtas papildomas tyrimo instrumentas – anketa raštu, kurioje tyrimo dalyviams pateikiami klausimai, susiję su jų turimų emocinio intelekto gebėjimų įsivertinimu. Anketoje naudojami Likerto skalės klausimai.

Empirinio kokybinio tyrimo duomenų apdorojimui taikomas kokybinis turinio analizės metodas (Kvale, 1996). Šiuo metodu gilinamasi į pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką, domimasi kategorijų panašumais ir skirtumais (Bitinas, 2008).

2.2. Tyrimo metodų pagrindimas

Šiame skyriuje analizuojami pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimo metu naudoti tyrimo metodai, pagrįsta, kodėl jie buvo pasirinkti.

Naudotas *duomenų rinkimo metodas – iš dalies struktūruotas interviu*. Gauta žodinė informacija, kuri analizuojama ir interpretuojama. Tyrimo interviu – iš dalies struktūrizuotas (laisvas) interviu. Numatomas tik bendras interviu planas, pagrindiniai klausimai, o kiti formuluojami pagal situaciją interviu metu. Vienas šio metodo privalumų yra tas, kad tyrėjas interviu metu sąveikauja su respondentais, tikslina užduotus klausimus, prašo paaiškinti, pagrįsti atsakymą (Bitinas ir kiti, 2008). Anot Berry (1999) individualusis giluminis interviu tinkamas, kai tyrėjas siekia gauti informaciją, kuri padėtų jam visapusiškai suprasti tyrimo dalyvio požiūrį arba situaciją ir rasti naujų tyrimo sričių. Pusiaus struktūruoto interviu metu buvo pateikti atviri klausimai, leidžiantys atskleisti tyrimo dalyvių patirtis ir nuomonę. Šio interviu privalumas – iš tyrimo dalyvio vaizdinių kylančios autentiškos informacijos gavimas (Kvale, 1996).

Empirinio kokybinio tyrimo duomenų apdorojimui buvo taikoma kokybinė turinio analizė (Kvale, 1996), naudojant hermeneutinį metodą, kurio tikslas yra pasiekti validų teksto prasmės supratimą. Gavus respondentų sutikimą interviu buvo įrašomi į diktofoną. Toks duomenų fiksavimo būdas pasirinktas todėl, kad būtų tiksliai užfiksuotas pokalbio turinys. Įrašinėjant pokalbį į diktofoną tyrėjas gali susikcentruoti ties interviu tema ir sąveikos dinamika (Kvale, 1996). Tyrimo metu gauti duomenys perrašomi iš diktofono. Atliekant pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimą interviu buvo įrašomas diktofonu, bet netranskribuojamas pažodžiui. Paruošiama ataskaita, suvestinė, kurioje perteikiamos pagrindinės mintys (žr. 3 priedas). Šis būdas nereikalauja tokių didelių laiko išteklių. Tokiu būdu gauta medžiaga, būtina kokybinei turinio analizei atlikti – tekstas.

Kokybinės turinio analizės tikslas – nustatyti, kaip emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką vertina tyrimo dalyviai, perteikdami savo patirtį pagal tyrėjo klausimus; kokie skirtumai tarp teorinio emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos apibūdinimo ir jos raiškos socialinėje realybėje; kokie informanto mąstymo, supratimo būdai atsiskleidžia jam kalbant apie tiriamą emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką; kokios egzistuoja galimybės ir ribotumai įgytas žinias, įgūdžius, gebėjimus pritaikyti veikloje ar socialinėje realybėje. Interviu metu gautų duomenų kokybinė turinio analizė apėmė šiuos žingsnius: daugkartinis teksto skaitymas, kategorijų išskyrimas, kategorijų turinio skaidymas į subkategorijas; kategorijų ir subkategorijų interpretavimas (Bitinas ir kiti, 2004). Remiantis induktyviu kategorijų plėtojimo modelių buvo kaupiamos ir vystomos kategorijos, kurių turinys skaidomas į prasminius elementus, o šie į subkategorijas. Nustatytos kategorijos ir subkategorijos interpretuojamos nagrinėjamo fenomeno kontekste. Duomenų analizė vyko lygiagrečiai kartu su duomenų rinkimu, interviu

duomenys buvo analizuojami atlikus kiekvieną interviu. Tyrimui naudotas įprastas kokybinio tyrimo duomenų analizės būdas – kodavimas, kai tyrimo dalyvių pasakojimuose išskiriami prasminiai vienetai (temos), vėliau temos jungiamos į kategorijas, o išryškėjusios kategorijos interpretuojamos integruojant tyrėjo komentarus ir literatūros šaltinius (Miles, Huberman, 1994). Kadangi duomenys suskirstomi į pagrindines temas, kiekvienoje temoje išskiriamos subkategorijos ir kategorijos su jas įrodančiais teiginiais. Kitas žingsnis, kuris padeda atskleisti tyrimo dalyvių patirtis – temų ir išryškėsiančių potemių interpretavimas. Analizuojami tyrimo metu surinkti duomenys, jie lyginami, ieškoma išskirtinių bruožų, savybių, daromi apibendrinimai. Tyrimo dalyviui užduodami klausimai, kurie suskirstyti į grupes. Visi klausimai parenkami tikslingai.

Apibendrinant galima teigti, kad pasirinkti tyrimo metodai: iš dalies struktūruotas interviu, anketa, turinio analizė, leidžia efektyviausiai siekti pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimui iškeltų tikslų ir atsakyti į probleminį tyrimo klausimą.

2.3. Tyrimo instrumento pagrindimas

Šiame skyriuje analizuojamas bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimo instrumentas: anketa raštu ir iš dalies struktūruotas interviu.

Pirmiausia nagrinėjamas tyrimo instrumentas – anketa raštu. Klausimynas sudarytas iš dviejų blokų: diagnostinio ir demografinio (žr. 5 lentelė). Diagnostinis blokas sudarytas iš keturių kintamųjų grupių: EI gebėjimai, leidžiantys įsivertinti sąmoningumą; EI gebėjimai, leidžiantys įsivertinti socialinį sąmoningumą; EI gebėjimai, leidžiantys įsivertinti sąvęs valdymo gebėjimus; EI gebėjimai, leidžiantys įsivertinti santykių valdymo gebėjimus. Kiekvienas teiginys turi galimus penkis atsakymus. Anketa pateikiama tyrimo dalyviams prieš intrevių. Tyrimo dalyviai supažindinami su tyrimo tikslu, eiga. Pateikiama informacija apie tyrėją. Respondentų prašoma atsakyti į bendruosius klausimus, kurie pateikiami demografiniame bloke: koks yra tyrimo dalyvio pedagoginio darbo stažas, kokia pedagoginė kvalifikacija ir su kurių klasių mokiniais dirba bendrojo ugdymo mokykloje.

5 lentelė. Pedagogams skirto klausimyno kintamųjų struktūra

Blokai	Kintamųjų grupės	Teiginių skaičius	Pasirinkimo variantai
Diagnostinis blokas	- EI gebėjimai, leidžiantys įsivertinti sąmoningumą;	7	5
	- EI gebėjimai, leidžiantys įsivertinti socialinį sąmoningumą;	4	5
	- EI gebėjimai, leidžiantys įsivertinti sąvęs valdymo gebėjimus;	15	5
	- EI gebėjimai, leidžiantys įsivertinti santykių valdymo gebėjimus.	11	5
Demografinis blokas	Lytis	1	2
	Pedagoginio darbo stažas	1	-
	Pedagoginė kvalifikacija	1	4
	Mokinių grupė, su kuria dirbama	1	4

Antroji anketos dalis – „Emocinio intelekto gebėjimai“. Ši anketoje pateikta dalis sudaryta remiantis mokslininkų (Goleman, 1998; Zee, Thijs, Schakel, 2002; Neale, Arnell, Wilson, 2008) išskirtais emocinio intelekto gebėjimais, jų apibrėžimais. Tyrimo dalyviams pateikiami klausimai įsivertinti 37 gebėjimus: savigarba, emocinis atsparumas, emocinė raiška ir jos valdymas, sąvęs vertinimas, pasitikėjimas savimi, asmeninė jėga, tikslų kryptingumas, lankstumas, sąžiningumas, orientacija į pasiekimus, pagarba kitiems, kitų supratimas, asmeniniai ryšiai, pasitikėjimo skatinimas, subalansuotas požiūris, pasitikėjimas, komunikacija, vadovavimas, pokyčių iniciavimas, ryšių kūrimas, teigiamas mąstymas, stresų valdymas, autonomiškumas, adaptacija, savimotyvacija, sąvęs tobulinimas, savikontrolė, aktyvus klausymas, empatija, žmogaus charakterio supratimas, pasiaukojimas, komandinio darbo įgūdžiai, įgalinimas, konfliktų valdymas, kitų ugdymas, tobulinimas (žr. 6 lentelę). Kiekvienas tyrimo dalyviui pateiktas klausimas įvardina vieną emocinio

intelekto gebėjimą. Gebėjimai anketoje nėra išskiriami ir įvardinami, norima nedaryti įtakos tolimesniam tyrimo dalyvių bendradarbiavimui.

6 lentelė. Anketoje išskiriami kriterijai ir juos įrodantys teiginiai

EI GEBĖJIMAI IR JŲ GRUPĖS	TEIGINIO PAVYZDYS
Savigarba (Savęs valdymas)	Aš vertinu save kaip asmenybę.
Emocinis atsparumas (Sąmoningumas)	Greitai atsigauanu po patirtų nemalonių emocijų.
Emocinė raiška ir jos valdymas (Sąmoningumas)	Aš kontroliuoju savo emocijas.
Savęs vertinimas (Sąmoningumas)	Aš žinau savo stiprybes ir ribas.
Pasitikėjimas savimi (Sąmoningumas)	Aš pasitikiu savimi.
Asmeninė jėga (Savęs valdymas)	Aš valdau savo gyvenimą, esu atsakingas už savo veiksmus.
Tikslų kryptingumas (Savęs valdymas)	Mano įsitikinimai ir veiksmai padeda man siekti tikslų.
Lankstumas (Savęs valdymas)	Aš pritaikau mintis, nuostatas ir elgesį prie pasikeitusių aplinkybių.
Sąžiningumas (Savęs valdymas)	Aš esu patikimas
Orientacija į pasiekimus (Savęs valdymas)	Aš noriu tobulėti asmeniniame ir profesiniame gyvenime.
Pagarba kitiems (Santykių valdymas)	Aš gerbiu kitus žmones nepaisant jų pasiekimų.
Kitų supratimas (Soc. sąmoningumas)	Aš suprantu kitų žmonių emocijas.
Asmeniniai ryšiai (Socialinis sąmoningumas)	Bendraudama/s su kitais aš nuoširdžiai ir atvirai rodau savo emocijas ir jausmus.
Pasitikėjimo skatinimas (Savęs valdymas)	Aš esu patikimas, atsakingas, laikausi duoto žodžio.
Subalansuotas požiūris (Savęs valdymas)	Aš esu realistas, objektyviai vertinu sėkmės tikimybę.
Pasitikėjimas (Savęs valdymas)	Aš esu atsargus pasitikėdamas kitais.
Komunikacija (Santykių valdymas)	Aš siunčiu suprantamus ir įtikinamus pranešimus pašnekovui.
Vadovavimas (Santykių valdymas)	Galiu įkvėpti žmonių grupes.
Pokyčių iniciavimas (Santykių valdymas)	Aš iniciuoju ir valdau pokyčius.
Ryšių kūrimas (Santykių valdymas)	Gebu kurti ir palaikyti santykius su kitais.
Emocinė savižina, supratimas (Sąmoningumas)	Suprantu savo emocijas ir tai, kaip, kada jos atsiranda.
Saviklioiva (Savęs valdymas)	Pasitikiu savo gebėjimais ir galimybėmis.
Teigiamas mąstymas (Sąmoningumas)	Kreipiu dėmesį į pozityvius gyvenimo aspektus.
Stresų valdymas (Savęs valdymas)	Gebu kontroliuoti destruktiviai veikiančias savo emocijas.
Autonomiškumas (Sąmoningumas)	Gebu atsiriboti nuo emocinių aplinkos poveikių ir veikti pagal savo įsitikinimus.
Adaptacija (Savęs valdymas)	Aš priderinu savo emocijas prie pasikeitusių situacijų ir sąlygų
Savimotyvacija (Savęs valdymas)	Gebu reguliuoti savo emocijas siekiant tikslų.
Savęs tobulinimas (Savęs valdymas)	Gilinuosi į savo emocijas, kylančias veikloje, ir imuosi veiklų efektyvinančių veiksmus.
Savikontrolė (Savęs valdymas)	Kontroliuoju savo emocijas siekiant išsaugoti maksimalų veiklos lygį.
Aktyvus klausymas (Santykių valdymas)	Įžvelgiu ir reaguju į svarbią emocinę informaciją (pvz., į komunikatoriaus nuotaiką).
Empatija (Socialinis sąmoningumas)	Suprantu ir įsijaučiu į kito žmogaus išgyvenamas emocijas.
Žmogaus charakterio supratimas (Santykių valdymas)	Gebu jausti žmogaus prigimtį ir jo elgesio motyvaciją.
Pasiaukojimas (Soc. sąmoningumas)	Gebu padėti kitiems.
Komandinio darbo įgūdžiai (Santykių valdymas)	Aktyviai prisidedu prie komandinių tikslų siekimo.
Įtakingumas (Santykių valdymas)	Darau poveikį kitų nuomonei naudojant teisingą taktiką ir argumentus.
Konfliktų valdymas (Santykių valdymas)	Gebu valdyti ir spręsti konfliktus priimant abiem pusėm palankiausia sprendimą.
Kitų ugdytas, tobulinimas (Santykių valdymas)	Gebu paskatinti kitus tobulinti savo asmenybę.

Pildydami anketą tyrimo dalyviai pasirenką vieną atsakymo variantą, įsivertina išskirtus emocinio intelekto gebėjimus. Tyrimo dalyvių atsakymai yra užkoduojami skaičias nuo 1 iki 5. Aukščiausia skaitinė išraiška vertinami tyrimo dalyvių geriausiai įsivertinami gebėjimai. Pagal šias

skaitines išraiškas skaičiuojami įverčiai. Įverčio aritmetinis vidurkis – aritmetinis vidurkis, skalės (indekso) valentingumas, išreikštas aritmetiniu vidurkiu, gaunamas sudedant visus įverčius ir padalijant juos iš atsakiusiųjų skaičiaus (Bitinas, 1998). Įverčiai apskaičiuojami naudojant MS Office programą – Microsoft Excel 2010. Kadangi skaičiavimai nėra sudėtingi, o anketa raštu yra tik pagalbinis duomenų rinkimo metodas, nenaudojamos kitos statistinių duomenų apdorojimo programos, išskyrus jau minėtą Microsoft Excel 2010. Naudojant šią programą tyrimo duomenų analizės rezultatai pavaizduojami vizualiai: diagramose, grafikuose.

7 lentelė. Iš dalies struktūruoto interviu klausimai

Eil. nr.	Klausimas	Tikslas
1	Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?	Atskleisti, ar emocinio intelekto gebėjimai buvo svarbūs tyrimo dalyviams renkantis pedagogo profesiją, planuojant savo ateities karjerą.
2	Kas Jus labiausiai motyvuoja siekiant karjeros mokykloje?	Sužinoti veiksnius, kurie motyvuoja pedagogus dirbti bendrojo ugdymo mokykloje, ir jausti pasitenkinimą karjera.
3	Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą, galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?	Atskleisti tyrimo dalyvių pasitenkinimo karjera veiksnius.
4	Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?	Analizuoti pedagogų savybes, kurias jie nurodo kaip būtinas dirbant bendrojo ugdymo mokykloje ir jaučiant pasitenkinimą savo karjera.
5	Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?	Sužinoti apie karjeros kliūtis. Daroma prielaida, kad pašalinus šias kliūtis, pedagogas jaus didesnę pasitenkinimą savo karjera.
6	Kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?	Aptarti, kaip tyrimo dalyviai vertina savo darbo aplinką, kokios yra sąlygos jausti pasitenkinimą savo karjera.
7	Kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?	Atskleisti tyrimo dalyvio nuomonę dėl emocinio intelekto gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveikos.
8	Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas (<i>empatija</i>) padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?	
9	Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?	
10	Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?	

Įvertinus tyrimo dalyvių emocinio intelekto gebėjimus, analizuojama jų patirtis, susijusi su emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveika. Sukurtas tyrimo instrumentas – iš dalies struktūruotas interviu (žr. 7 lentelę). Norint atlikti iš dalies struktūruotą interviu buvo išskirtos klausimų temos: pedagogų pasitenkinimas karjera ir pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveika. Kiekvienas klausimas tyrimo dalyviui užduotas tikslingai, siekiant gauti tikslingą informaciją. Pirmieji klausimai akcentuoja pasitenkinimo karjera procesą. Paskutiniai klausimai provokuoja tyrimo dalyvius pagrįsti tam tikrus gebėjimus, kurie yra emocinio intelekto gebėjimai ir paaiškinti, kaip, tyrimo dalyvių nuomone, šie gebėjimai jiems padeda patirti sėkmę karjeroje.

2.4. Tyrimo imties charakteristikos

Šiame skyriuje pristatoma tyrimo imties charakteristikos. Tyrimo objektas yra pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveika. Norint pasiekti tyrimo tikslą ir atskleisti subjektyvią tyrimo dalyvių vertinamą sąveiką, atliekamas kokybinis tyrimas. Tyrime dalyvauja dvylika tyrimo dalyvių. Šis skaičius yra optimalus, nes siekiama suprasti gyluminę tyrimo dalyvių patirtį apie jų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką.

Atliekant kokybinį pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimą orientuotasi į konkrečius asmenis, jų subjektyvius išgyvenimus. Tyrimo dalyviai atrenkami tikslingai. Konsultuotasi su bendrojo ugdymo mokyklose dirbančiais specialistais prašant jų įvardinti kolegas, kurie didžiuojasi būdami pedagogais, jaučia džiaugsmą ir pasitenkinimą savo karjera. Naudotas „sniego gniūžtės“ atrankos metodas, kai tyrime dalyvaujantys pedagogai rekomenduoja kitą asmenį, su kuriuo yra tikslinga kalbėti analizuojama tema. Įvadiniame pokalbyje su galimais respondentais nustatyta, ar jie supranta emocijų valdymo gebėjimų reikšmę jaučiant pasitenkinimą karjera, turi su emocijų valdymu susijusių žinių. Galiausiai atrinkta dvylika tyrimo dalyvių, kurie akcentavo emocijų valdymo ir atpažinimo svarbą, EI daromą įtaką sėkmingai veiklai.

8 lentelė. Iš dalies struktūruoto interviu dalyviai

Eil. nr.	Tyrimo dalyvis	Pedagoginio darbo stažas	Pedagoginė kvalifikacija
1	MK1	5	mokyt kv
2	MK2	4	mokyt kv
3	MK3	3	mokyt kv
4	ME4	19	metod
5	MK5	8	mokyt kv
6	ME6	27	metod
7	ME7	27	metod
8	MV8	3	vyr
9	MV9	21	vyr
10	MV10	22	vyr
11	ME11	19	metod
12	MV12	17	vyr

Vadovaujantis visuminiu požiūriu į pedagogo karjerą (nuo pradinio rengimo iki visą gyvenimą trunkančio tobulinimosi formaliuoju, neformaliuoju ar savaiminiu mokymosi būdu), nacionaline pedagogo kvalifikacinių kategorijų sistema ir užsienio šalių patirtimi, sudarytas šešių etapų pedagogo profesinės karjeros procesas: pradedantysis pedagogas, pedagogas, vyresnysis pedagogas, pedagogas metodininkas, pedagogas ekspertas ir nusipelnęs pedagogas (Merfeldaitė, Railienė, 2012). Tyrime dalyvavę pedagogai turi vieną iš keturių pedagogų kvalifikacijų: 4 mokytojo kvalifikaciją, 4 vyr. mokytojo kvalifikaciją ir 4 mokytojo metodininko pedagoginę

kvalifikaciją. Pedagoginio darbo stažas yra nuo trijų iki dvidešimt septynerių metų. Tyrimo dalyviai dirba su tokių tikslinių grupių mokiniais: 1-4, 1-10, 1-12, 5-8, 5-12, 9-12 klasių mokiniais. Pastebėta, kad tyrimo dalyvių patirtys yra labai skirtingos, jie dirba su pradinių, vidurinių klasių mokiniais, gimnazistais. Specializuotų dalykų, tokių kaip užsienio kalbų, muzikos ar tikybos pedagogai dirba su didesnėmis mokinių grupėmis: su pradinių klasių ir vyresniais mokiniais (žr. 9 lentelė).

Sudarant tyrimo imtį naudojama kokybiniame tyrime dažniausiai taikoma tikslinė imties vienetų atranka. Svarbūs šie tikslinės imties sudarymo būdai: bendrojo ugdymo mokykloje dirbantis pedagogas, turintis pedagoginę kvalifikaciją, pedagoginio darbo stažas – nuo trijų metų, nurodantis, kad jaučia pasitenkinimą karjera, turintis žinių apie EI gebėjimus.

2.5. Tyrimo etika

Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimas buvo atliekamas laikantis numatytų tyrimo etikos normų ir taisyklių.

Tyrimo dalyviams prieš atliekant tyrimą suteikta informacija: supažindinama su tyrimo tikslu, problema, nurodyta, kaip bus naudojami tyrimo metu gauti duomenys. Interviu laikas derinamas su tyrimo dalyviais, vieta taip pat. Informantai supažindinami su interviu tvarka: pokalbis įrašomas diktofonu, vėliau transkribuojamas, apdorojami duomenys. Po interviu tyrimo dalyviams padėkota už pokalbį. Tyrime dalyvavo tik savanoriškai sutikę bendrojo ugdymo mokyklose dirbantys pedagogai. Tyrimo metu užtikrintas konfidencialumas ir duomenų anonimiškumas. Interviu vykdomas atsižvelgiant į konfidencialumo principą: neatskleidžiamas tikrasis tyrimo dalyvio vardas ar kita informacija, leidžianti jį atpažinti. Be to, naudojamas anonimiškumo principas padeda neatpažinti asmens, dalyvavusio tyrime, nepadarant tyrimo dalyviui žalos.

Tyrimas atliekamas laikantis visų išvardintų principų: konfidencialumas ir duomenų anonimiškumas. Su tyrimo dalyviais pavyko užmegzti empatija, pagarba ir geranoriškumu grįstus profesionalius santykius.

3. BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PEDAGOGŲ EMOCINIO INTELEKTO IR PASITENKINIMO KARJERA SĄVEIKOS TYRIMO REZULTATAI

3.1. Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė

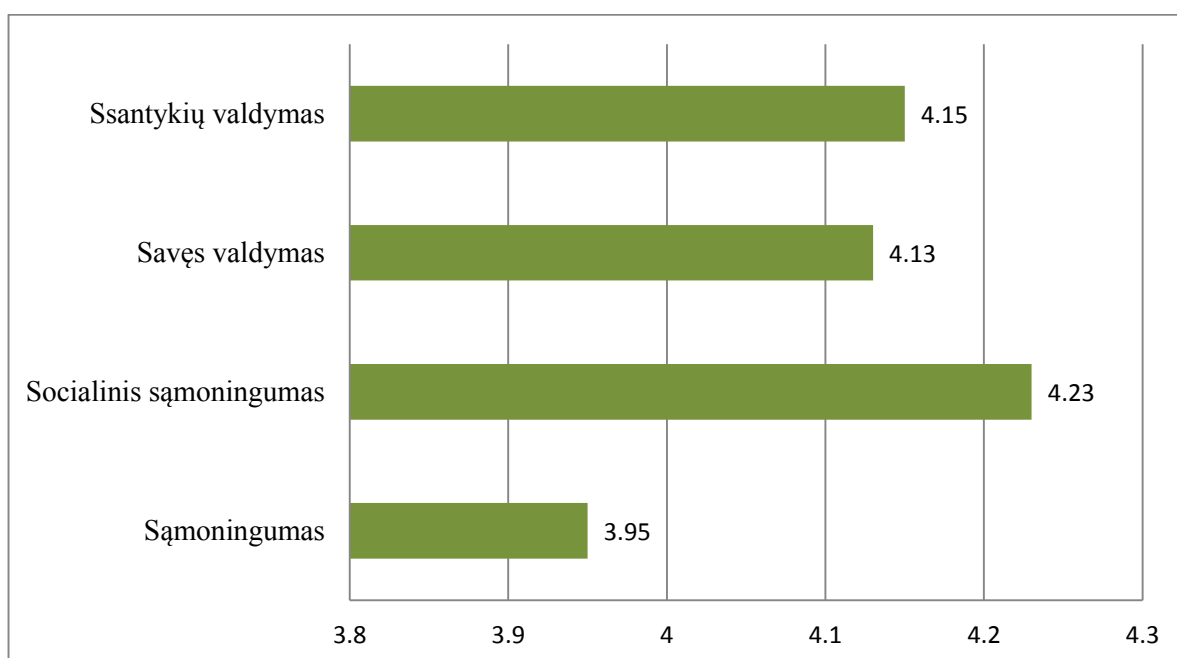
Tyrimo dalyviai atsakinėjo į anketoje pateiktus klausimus ir įsivertino emocinio intelekto gebėjimus: 7 sąmoningumui būdingi gebėjimai, 4 socialinio sąmoningumo gebėjimai, 15 savęs valdymo ir 11 santykių valdymo gebėjimai (žr. 10 lentelę).

9 lentelė. Emocinio intelekto gebėjimai, jų grupės ir įverčiai (N=12)

EI gebėjimų grupė	EI gebėjimai	Atsakymų įverčių vidurkis	Gebėjimų grupės įverčių vidurkis
Sąmoningumas	Emocinis atsparumas	3,08	3,95
	Emocinė raiška ir jos valdymas	3,58	
	Savęs vertinimas	4,5	
	Pasitikėjimas savimi	4,17	
	Emocinė savižina, supratimas	4,25	
	Teigiamas mąstymas	4,42	
	Autonomiškumas	3,67	
Socialinis sąmoningumas	Kitų supratimas	4,08	4,23
	Asmeniniai ryšiai	4,08	
	Empatija	4,33	
	Pasiaukojimas	4,42	
Savęs valdymas	Asmeninė jėga	4,33	4,13
	Tikslų kryptingumas	4,5	
	Lankstumas	3,92	
	Sąžiningumas	4,33	
	Orientacija į pasiekimus	4,75	
	Pasitikėjimo skatinimas	4,42	
	Subalansuotas požiūris	3,92	
	Pasitikėjimas	4	
	Saviklioja	4,17	
	Stresų valdymas	3,42	
	Adaptacija	3,75	
	Savimotyvacija	3,83	
	Savęs tobulinimas	4	
	Savikontrolė	4	
	Savigarba	4,67	
Santykių valdymas	Komunikacija	4,08	4,15
	Vadovavimas	3,83	
	Pokyčių iniciavimas	3,83	
	Ryšių kūrimas	4,5	
	Aktyvus klausymas	4,42	
	Žmogaus charakterio supratimas	4	
	Komandinio darbo įgūdžiai	4,25	
	Įtakingumas	4	
	Konfliktų valdymas	3,83	
	Kitų ugdymas, tobulinimas	4,25	
	Pagarba kitiems	4,67	

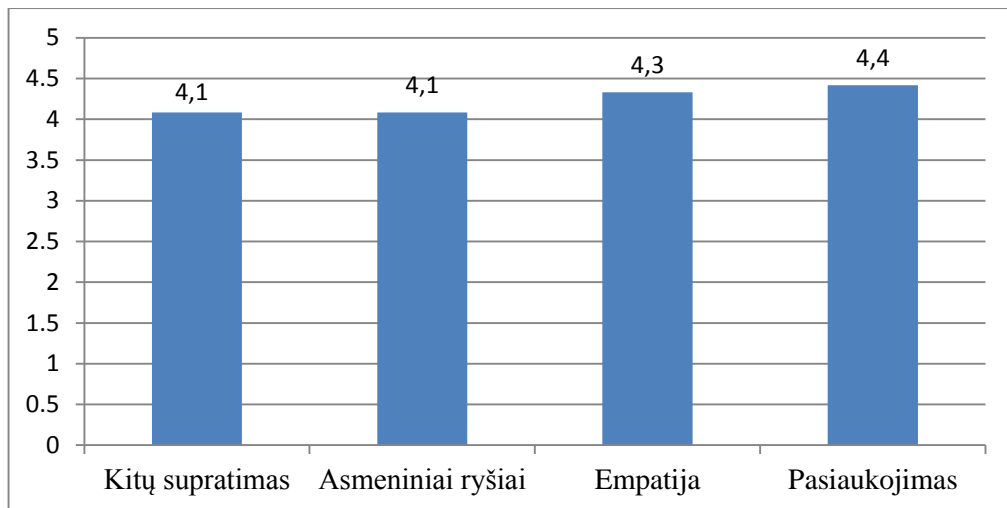
Pagal tyrimo dalyvių pateiktus atsakymus galima pabrėžti tuos gebėjimus, kuriuos jie įsivertino žemesniais įverčiais. Pastebėta, kad pedagogai geriausiai įsivertino turimus savęs vertinimo, pagarbos kitam, tikslų kryptingumo, orientacijos į pasiekimus ir savigarbos gebėjimus. Trys paskutiniai gebėjimai priklauso savęs valdymo gebėjimų grupei. Tyrimo dalyviai prasčiausiai vertina savo emocinio atsparumo gebėjimus. Taip pat žemais balais vertinami streso valdymo, autonomiškumo, emocinės raiškos ir emocijų valdymo gebėjimai.

Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus pagal emocinio intelekto gebėjimų grupes, pastebėta, kad tyrimo dalyviai geriausiai įsivertino socialinio sąmoningumo įgūdžius (vidurkis - 4,23), kiek prasčiau vertinami turimi santykių valdymo (vidurkis 4,15) ir savęs valdymo (vidurkis 4,13) emocinio intelekto grupių gebėjimai. Tyrimo dalyviai prasčiausiai vertina turimus sąmoningumo (vidurkis 3,95) gebėjimus (žr. 8 pav.).



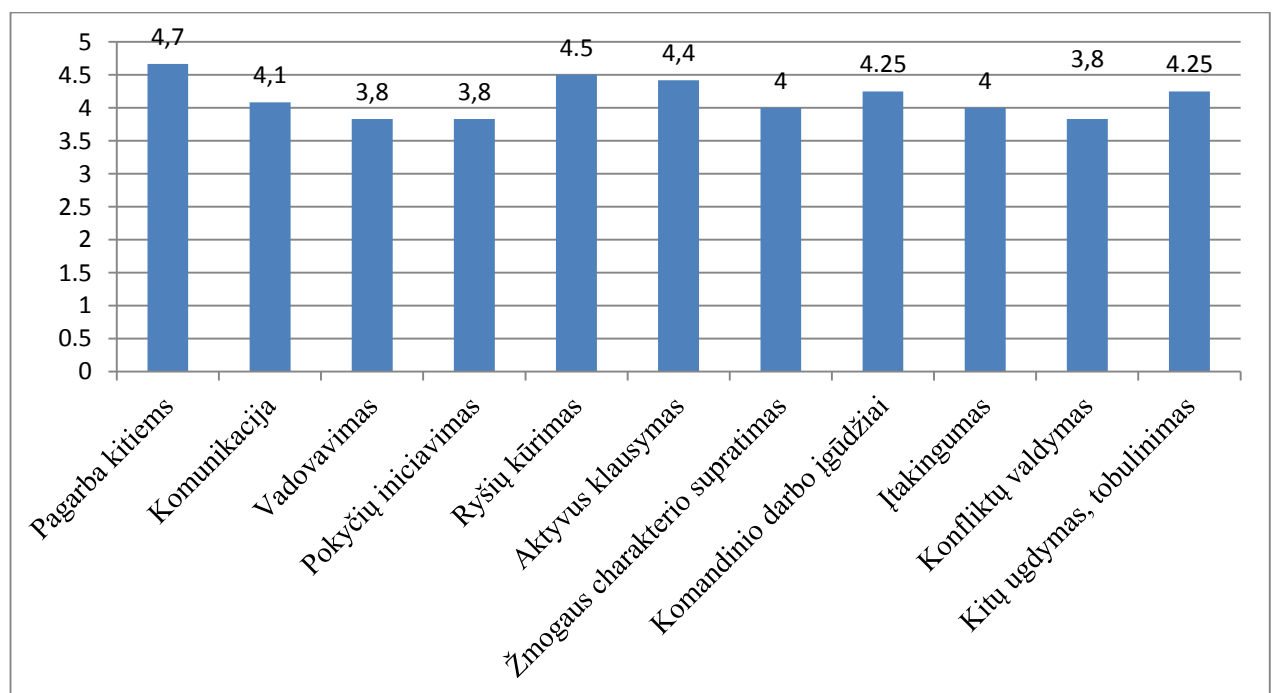
8 pav. EI gebėjimų grupių įvertinimų vidurkiai (N=12)

Tyrimo dalyviai turimus socialinio sąmoningumo įgūdžius vertina geriausiai. Bendras visų keturių socialinio sąmoningumo įgūdžių įvertinimų vidurkis yra 4,23. Pasak tyrimo dalyvių, jie turi stiprius empatijos (vidurkis 4,33) ir pasiaukojimo gebėjimus (vidurkis 4,42) (žr. 9 pav.). Kiek prasčiau pedagogai įsivertino kitų supratimo ir asmeninių ryšių užmezgimo gebėjimus (vidurkis 4,08).



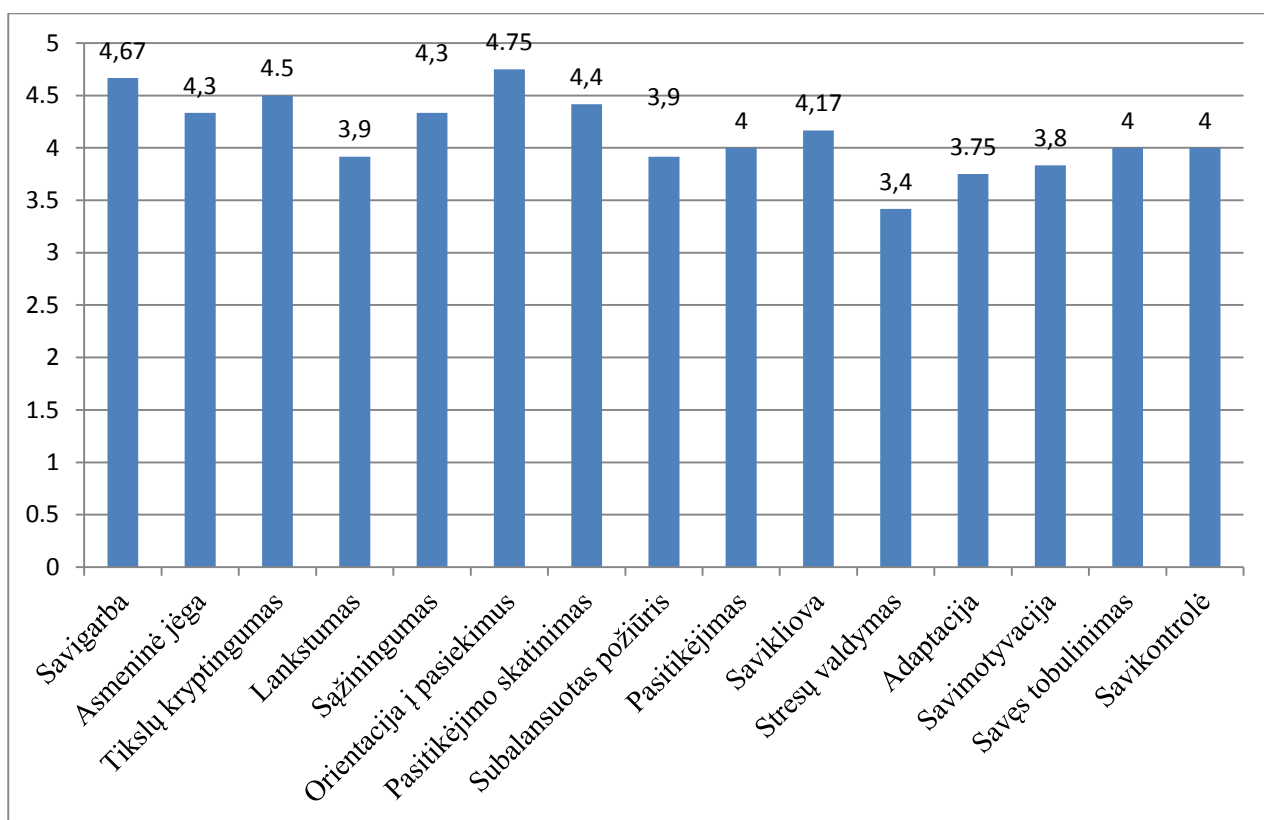
9 pav. EI socialinio sąmoningumo grupės gebėjimų įverčiai (N=12)

Santykių valdymo gebėjimus tyrimo dalyviai įsivertino gana aukštais balais, bendras visų tyrimo dalyvių atsakymų įverčių vidurkis apie 11 išskirtų gebėjimų yra 4,15 (žr. 10 pav.). Pedagogai mano, kad geriausiai yra įvaldę šiuos turimus santykių valdymo gebėjimus: pagarba kitiems (vidurkis 4,67), ryšių kūrimas (vidurkis 4,5), aktyvus klausimas (vidurkis 4,42), komandinio darbo įgūdžiai (vidurkis 4,25), kitų ugdymo įgūdžiai (vidurkis 4,25), komunikacija (vidurkis 4,08). Įtakingumo ir kito asmens charakterio supratimo gebėjimus pedagogai įsivertino įverčiu 4, o vadovavimo, pokyčių iniciavimo ir konfliktų valdymo gebėjimus vertina prasčiausiai (vidurkis 3,83).



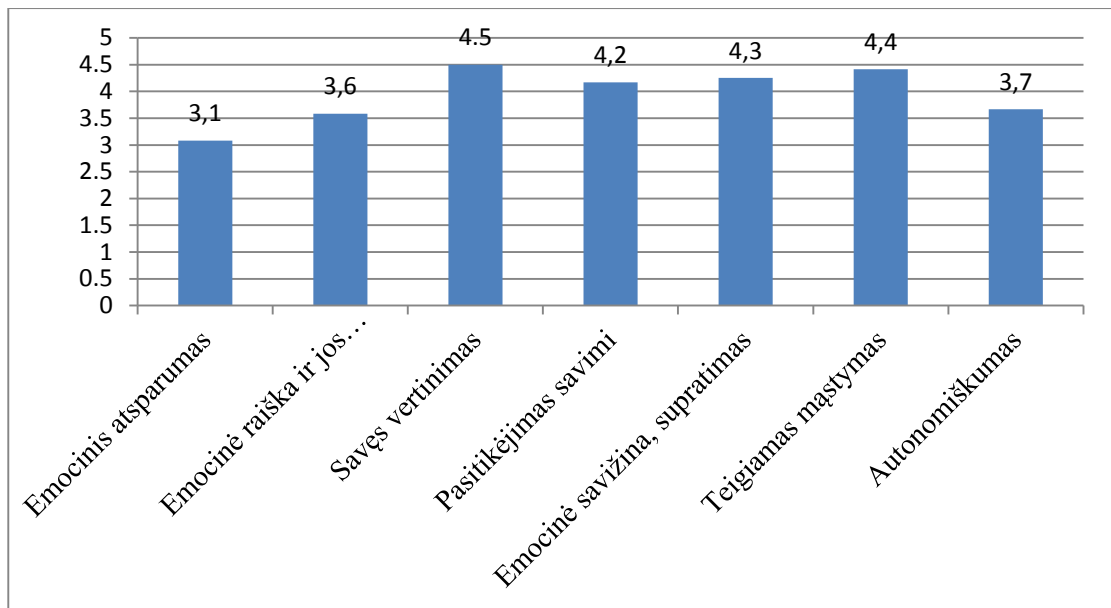
10 pav. EI santykių valdymo grupės gebėjimų įverčiai (N=12)

Savęs valdymo grupės gebėjimų ėverčių vidurkis yra 4,13. Tyrimo dalyviai prasčiau vertina savęs valdymo gebėjimus negu santykių su kitais valdymo gebėjimus. Emocinio intelekto savęs valdymo gebėjimų grupei priskiriama daugiausiai teiginių, anketoje jų pateikta 15. Iš penkiolikos savęs valdymo gebėjimų, pedagogai geriausiai įsivertino šiuos gebėjimus (žr. 10 pav.): orientacija į pasiekimus (vidurkis 4,75), savigarba (vidurkis 4,67), tikslų kryptingumas (vidurkis 4,5), pasitikėjimo skatinimas (vidurkis 4,42), asmeninė jėga ir sąžiningumas (vidurkis 4,33), saviklioia (vidurkis 4,17). Taip pat pedagogai gana gerai vertina savo turimus pasitikėjimo, savęs tobulinimo ir savikontrolės gebėjimus (vidurkis 4). Prasčiausiai įsivertinti lankstumo, subalansuoto požiūrio, adaptacijos, savimotyvacijos ir stresų valdymo gebėjimai.



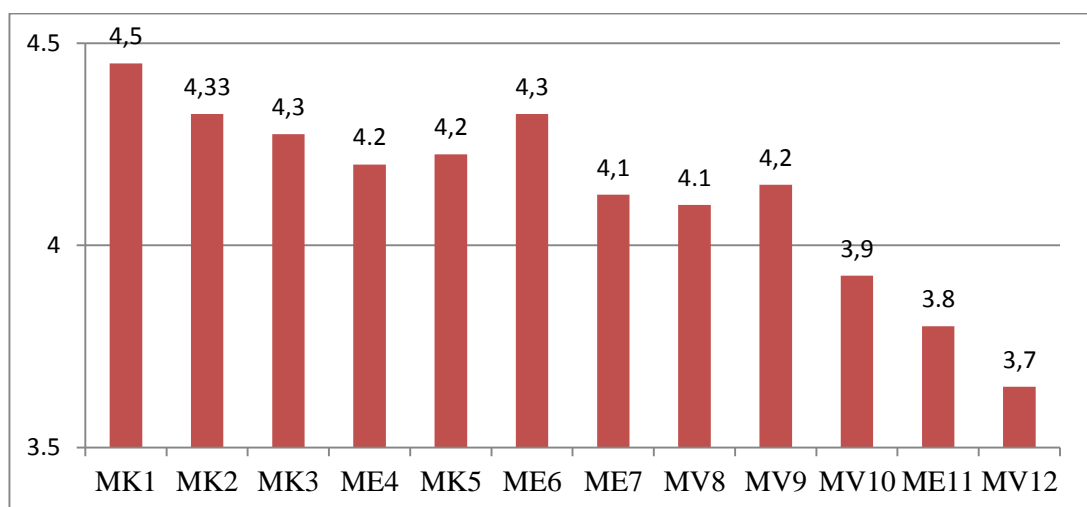
11 pav. EI savęs valdymo grupės gebėjimų įverčiai (N=12)

Tyrimo dalyvavę pedagogai prasčiausiai vertina savo turimus sąmoningumo (vidurkis 3,95) gebėjimus. Iš viso tyrimo dalyviai vertino 7 sąmoningumo gebėjimus (žr. 12 pav.). Pasak respondentų, jie puikiai geba vertinti save (vidurkis 4,5), teigiamai mąstyti (vidurkis 4,42), suprasti savo emocijas (vidurkis 4,25) ir pasitikėti savimi (vidurkis 4,17). Prasčiau įvertinti emocinio atsparumo, emocinės raiškos ir emocijų valdymo, autonomiškumo gebėjimai.

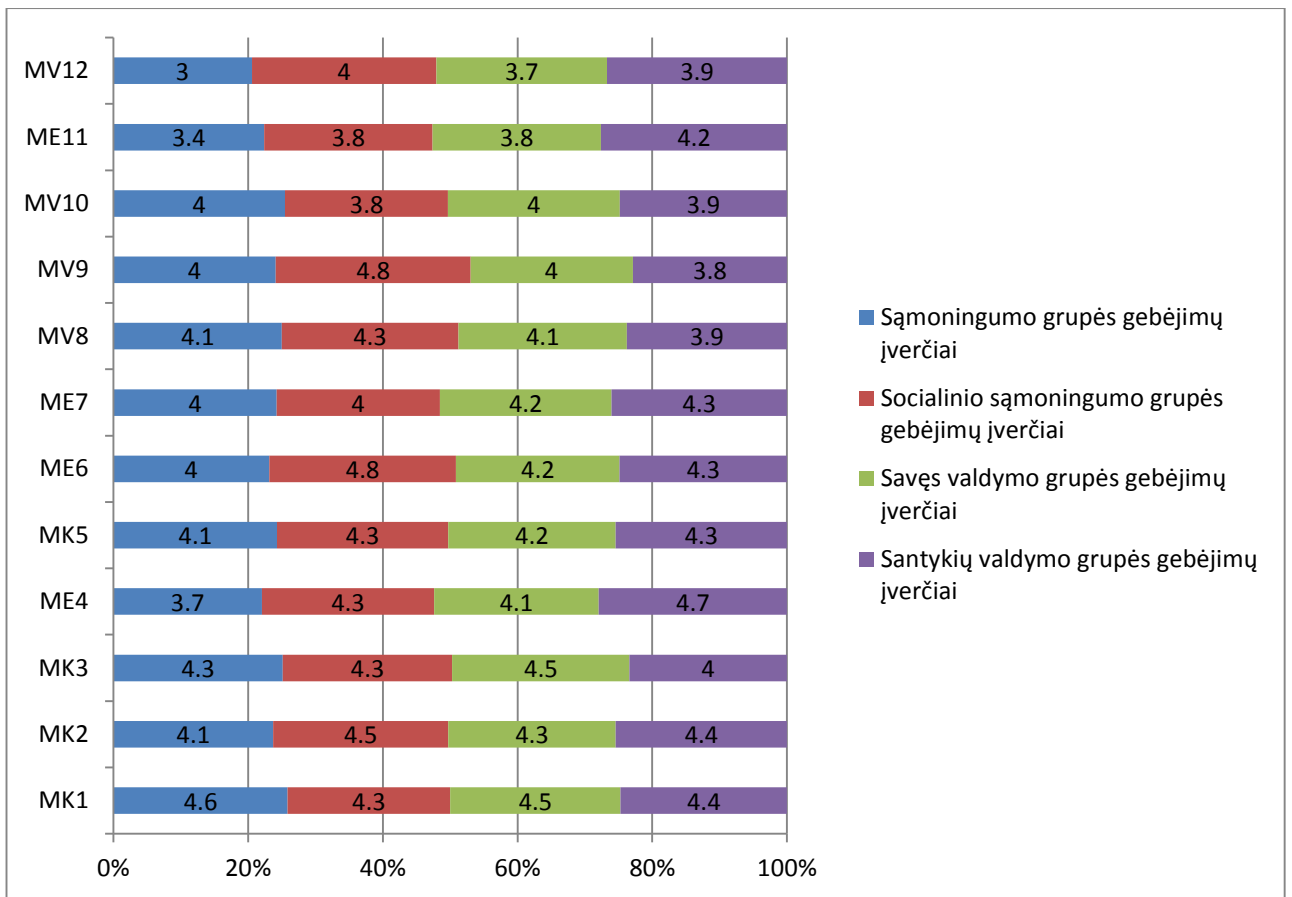


12 pav. EI sąmoningumo grupės gebėjimų įverčiai (N=12)

Kadangi atliekant tyrimą svarbi yra kiekvieno tyrimo dalyvio patirtis, galima išskirti visų pedagogų emocinio intelekto gebėjimų grupių įšivertinimą ir bendrą emocinio intelekto gebėjimų įvertį (žr. 11 lentelę). 13 pav. matoma, kaip kiekvienos grupės gebėjimus įšivertino tyrimo dalyviai. Geriausiai emocinio intelekto gebėjimus įšivertino pedagogas MK1, turintis mokytojo kvalifikaciją ir dirbantis mokykloje 5 metus. Tyrimo dalyvis MK1 savo emocinio intelekto gebėjimus vertina geriausiai (vidurkis 4.45). Taip pat save teigiamai vertina ir kiti mokytojo kvalifikaciją turintys pedagogai MK2 (vidurkis 3.3), MK3 (vidurkis 4.28) ir MK5 (vidurkis 4.23). Aukštais įverčiais savo gebėjimus vertina ir du metodininko kvalifikaciją turintys pedagogai ME4 (vidurkis 4.2) ir ME6 (vidurkis 4.33). Šie pedagogai mokykloje dirba 19 ir 27 metus.



13 pav. Tyrimo dalyvių bendras EI gebėjimų įvertis (N=12)



14 pav. Tyrimo dalyvių atsakymų įverčiai pagal gebėjimų grupes

14 pav. (žr. 14 pav.) pateikti bendri visų emocinio intelekto gebėjimų įverčiai, kuriuos palyginus tarpusavyje, galima išskirti du skirstinius, dvi tyrimo dalyvių grupes: į savo emocinio intelekto gebėjimus įsivertinančius aukštesniais įverčiais ir į grupę, kurioje tyrimo dalyviai savo emocinio intelekto gebėjimus vertina prasčiau. Abi grupės sudaro po šešis tyrimo dalyvius. Prasčiau savo emocinio intelekto gebėjimus vertina į antrąją tyrimo dalyvių grupę patenkantys respondentai: ME7 (vidurkis 4.13), MV8 (vidurkis 4.1), MV9 (vidurkis 4.15), MV10 (vidurkis 3.93), ME11 (vidurkis 3.8) ir MV12 (vidurkis 3.65). Pastebėta, kad savo gebėjimus prasčiau vertina vyr. mokytojo kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai, dirbantys bendrojo ugdymo mokykloje 3, 21, 22 ir 17 metų.

Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus naudojamas kokybinis turinio analizės metodas. Lentelėje (žr. 9 lentelę) pateikti tyrimo dalyvių emocinio intelekto įsivertinimai pagal emocinio intelekto gebėjimų grupes, jie koduojant, išvesti vidurkiai, sudaromi du skirstiniai. Pirmi šeši 9 lentelėje nurodyti tyrimo dalyviai, kurių emocinio intelekto gebėjimų įsivertinimas yra aukštesnis. Sudaryti du respondentų skirstiniai pagal emocinio intelekto įverčių vidurkius.

10 lentelė. Tyrimo dalyvių bendras visų EI gebėjimų įvertis ir gebėjimų grupių įverčiai

Eil. nr.	Tyrimo dalyvis	Sąmoningumo grupės gebėjimų įverčiai	Socialinio sąmoningumo grupės gebėjimų įverčiai	Savęs valdymo grupės gebėjimų įverčiai	Santykių valdymo grupės gebėjimų įverčiai	Bendras EI gebėjimų įvertis
1	MK1	4,6	4,3	4,5	4,4	4,45
2	MK2	4,1	4,5	4,3	4,4	4,325
3	MK3	4,3	4,3	4,5	4	4,275
4	ME4	3,7	4,3	4,1	4,7	4,2
5	MK5	4,1	4,3	4,2	4,3	4,225
6	ME6	4	4,8	4,2	4,3	4,325
7	ME7	4	4	4,2	4,3	4,125
8	MV8	4,1	4,3	4,1	3,9	4,1
9	MV9	4	4,8	4	3,8	4,15
10	MV10	4	3,8	4	3,9	3,925
11	ME11	3,4	3,8	3,8	4,2	3,8
12	MV12	3	4	3,7	3,9	3,65

Sudarius dvi tyrimo dalyvių grupes pagal emocinio intelekto gebėjimų įsivertinimą atliekama kokybinio tyrimo rezultatų analizė. Lyginami pedagogų, savo emocinio intelekto gebėjimus vertinančių geriau ir prasčiau, atsakymai apie emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką.

3.2. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė

Atlikus kokybinę turinio analizę, nustatyta, kad pagal tyrimo dalyvių pateiktus teiginius, atsakant į dešimt klausimų, galima sukurti 32 kategorijas ir 129 subkategorijas. Kategorijos, sudarytos pagal tyrimo dalyvių, savo EI gebėjimus įsivertinusių didesniais vidurkiais, atsakymus, lentelėse pažymėtos tamsesne spalva. Tamsiausiai pažymėtos kategorijos ir subkategorijos, sudarytos pagal tyrimo dalyvių, savo EI gebėjimus vertinančių mažesniais įverčiais, atsakymus. Jokiu atspalviu nepažymėtos kategorijos ir subkategorijos, kurios išskirtos analizuojant abiejų tyrimo dalyvių grupių atsakymus. Atliekant tyrimo dalyvių atsakymų analizę lyginama, kaip emocinio intelekto gebėjimų įvertinimai siejasi su pasitenkinimu karjera.

Pirmojo klausimo „**Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?**“ atsakymai sugrupuoti į 6 kategorijas ir 21 subkategoriją (žr. 12 lentelę). Šiuo klausimu norima atskleisti, ar emocinio intelekto gebėjimai buvo svarbūs tyrimo dalyviams renkantis pedagogo profesiją, galvojant apie savo karjerą.

11 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?“ kategorijos ir subkategorijos

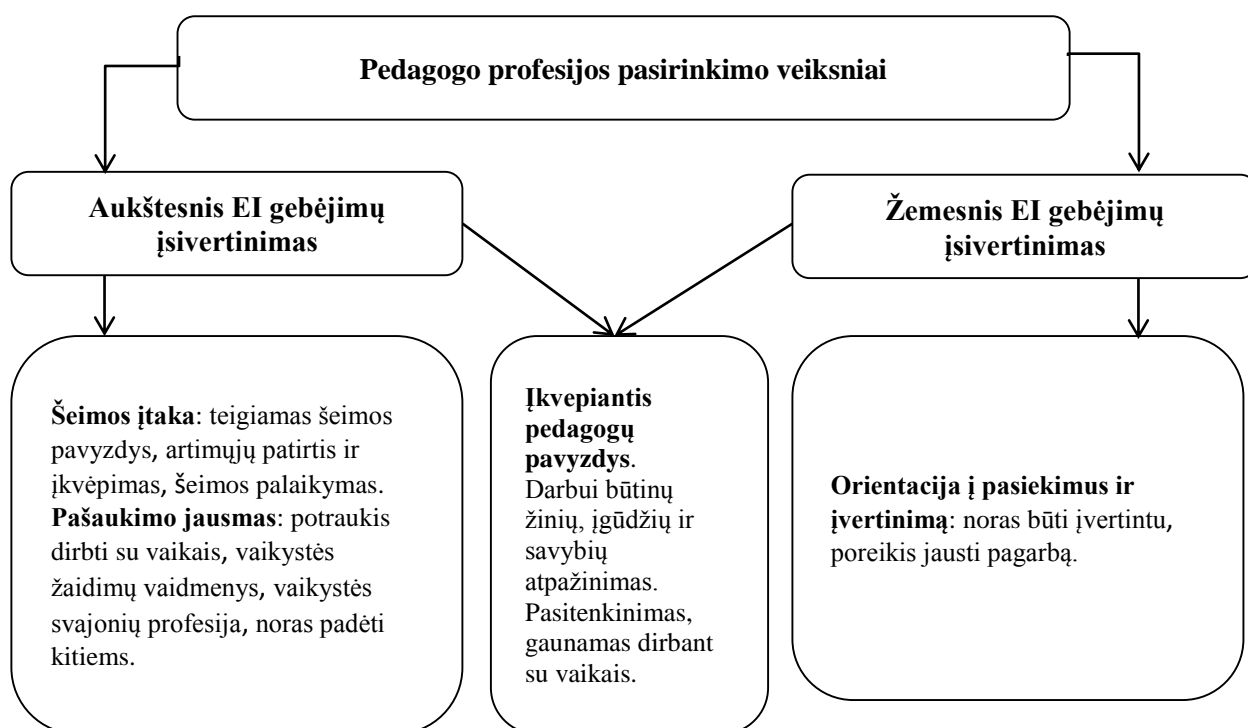
Kategorija	Subkategorija
Įkvepiantis pedagogų pavyzdys	ankytos mokyklos mokytojo autoritetas
	oras būti panašiam į savo mokytoją
Šeimos įtaka	ėgiamas šeimos pavyzdys
	rtimųjų patirtis ir įkvėpimas
	šimos palaikymas
Darbui būtinų žinių, įgūdžių ir savybių atpažinimas	avanoriško darbo patirtis
	aviveiksmingumas
	oras realizuoti studijų metu įgytas žinias
	aktyvumas ir kūrybiškumas
	ebėjimas bendrauti su vaikais
Orientacija į pasiekimus ir įvertinimą	oras būti įvertintu
	oreikis jausti pagarbą
Pašaukimo jausmas	otraukis dirbti su vaikais
	aikystės žaidimų vaidmenys
	aikystės svajonių profesija
	oras padėti kitiems
Pasitenkinimas, gaunamas dirbant su vaikais	okinių domėjimasis ir aktyvumas
	ebėjimas suprasti mokinius
	oras dalintis žiniomis

Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus į pirmąjį klausimą išsiskyrė skirtingos kategorijos, būdingos dviem grupėm tyrimo dalyvių: tiems, kurie įsivertino aukštesniais ir tiems, kurie įsivertino žemesniais įverčiais savo emocinio intelekto gebėjimus (žr. 15 pav.). Tyrimo dalyviai, kurie savo EI gebėjimus vertina geriau teigė, kad pasirinkti pedagogo profesiją juos paskatino šeimos daroma įtaka ir jaučiamas pašaukimo jausmas pedagogo darbui. Išskiriama kategorija „**Šeimos įtaka**“ apima 3 subkategorijas. Šeimos narių daroma įtaka jaunam asmeniui planuojant savo karjerą yra

didelė. Asmuo, kuris mato teigiamą savo šeimos narių darbinę patirtį, geriau vertina šeimos narių profesiją ir karjerą (subkategorija „Teigiamas šeimos pavyzdys“): „Paskatino, ko gero, šeima. Nes pas mane yra nemažai šeimoje pedagogų“ (MV8); „<...> iš tikrųjų tai mano mama buvo mokytoja“ (MK1). Artimieji, dirbantys pedagoginį darbą ir jaučiantys pasitenkinimą savo karjera tampa įkvėpimo šaltiniu jaunam asmeniui renkantis profesiją (subkategorija „Artimųjų patirtis ir įkvėpimas“): „Paskatino artimų žmonių patirtis <...>“ (MV12); „Mano teta yra super šauni mokytoja. Ji vienintelė, kurią žinau giminė. Na, vienintelė, su kuria bendrauju daug, mokytoja giminės. Tai jau kai maža buvau, girdėdavai, kaip visi dėl jos džiaugiasi. Entuziazmu, veiklumu, gera nuotaika. Teta man yra pavyzdys. Ir kai pasidaro sunku aš ją prisimenu, pabendraujam. Jos visokias išdaigas, jaunatviškumą, santykius, kuriuos gebėdavo su mumis, tada vaikais ir su kitais vaikais dabar užmegzti. Tokie teigiami pavyzdžiai motyvuoja“ (MK3). Svarbus yra artimųjų, šeimos narių teigiamas pavyzdys, bet taip pat, renkantis pedagogo profesiją, yra būtinas artimųjų palaikymas (subkategorija „Šeimos palaikymas“): „Man net vyresnis brolis, kuris man padeda labai, mano šeimai, jaučiu jo palaikymą visada. Jis, dar kai jauna buvau, sakydavo, kad tu gal mokytoja būk. Nežinau, kaip jis atspėjo, jau vaikai kai buvom, taip sakydavo. Ir tapau aš mokytoja. Mama mano labai palaikė ir tėtis <...>“ (MV9). Kategorija „Pašaukimo jausmas“ apima 4 subkategorijas. Vaikai vaikystėje žaisdami vaidmenų žaidimus renkasi būti mokytojais – mokiniais (subkategorija „Vaikystės žaidimų vaidmenys“): „Taip. Dabar kai prisimenu, tai net nuostabu, kaip aš žinojau, kaip ten su mokiniais viskas vyksta. Įsivaizduojate, dar nebūdama mokykloj, sodindavau lėles va taip į eilę ir mokindavau. Turėjau intuiciją, vadinasi. Nes kaip aš būdama šešių metų žinojau, kaip vaikai sėdi. Aš juk nemačiau to dar tada“ (ME4). Todėl vaikystėje pedagogo profesiją galima įvardinti kaip svajonę (subkategorija „Vaikystės svajonių profesija“): „Gimiau tokia jau, norėdama būti mokytoja. Nuo šešių metų žinojau kuo būsiu. Ir visa veikla buvo orientuota tik į tai, į mokytojavimą. Ir netgi neįsivaizdavau kitokios profesijos. Tai vat taip. Tiesiog žinojau, ko noriu, kuo noriu būti. Nuo pat gimimo, tikrai“ (ME4). Anot tyrimo dalyvių, svajonių profesija pedagogo darbas tampa tada, kai jaučiamas noras dirbti su mokiniais (subkategorija „Potraukis dirbti su vaikais“): „Patinka dirbti su jaunimu. Ir tas noras dirbti su vaikais ir jaunimu ir buvo tas, kas paskatino pasirinkti mokytojauti“ (MK5). Kitas svarbus gebėjimas, atskleidžiantis jaučiamą pašaukimą pedagogo profesijai, yra noras padėti kitiems (subkategorija „Noras padėti kitiems“): „Dar buvo noras padėti kitiems. Galvojau, čia tas darbas, kur to yra“ (ME6).

Mažesniais įverčiais EI gebėjimus įsivertinę tyrimo dalyviai teigė, kad pasirinkti pedagogo profesiją juos paskatino orientacija į pasiekimus ir noras būti įvertintiems. Orientacija į pasiekimus yra vienas iš EI savęs valdymo gebėjimų. Kategorija „Orientacija į pasiekimus ir įvertinimą“ apima 2 subkategorijas. Vienas tyrimo dalyvavęs pedagogas prisipažįsta, kad nori gauti teigiamą savo darbo įvertinimą (subkategorija „Noras būti įvertintu“): „Kitas dalykas, aš galvoju, kad aš norėjau būti įvertinta. <...> mokytojai, jie noriai, ir viešumoj, jų klausoj, jie matomi, jie moko, jie

žino. Ir turbūt savaime, na, kad vertinami yra“ (ME7). Kaip ir kiekvienam asmeniui, pedagogui svarbu jausti pagarbą (subkategorija „Poreikis jausti pagarbą“): „Bet kažkaip, kai mokiausi, tai tada tokią pagarbą mokytojams mes jautėm. Tai galvoju, nors daug kas, tikrai, kad Anotys, kad ne. Bet taip yra ir šiandien. Vaikai dar gerbia, jie gerbia mokytoją. Aišku, kitaip parodo. Ne visada pavyksta tą paaiškinti. Kiti tai ne, sako, kad ne. Kad taip nėra. Yra. Jeigu gerbi, tai ir tave gerbia. Ta pagarba mokytojui dar yra“ (ME11). Anot tyrimo dalyvio, mokiniai įvertina profesionaliai dirbančius pedagogus, jaučia jiems pagarbą kaip specialistui: „Tave atsimena, Anoto, kad gerai parengiau laikyti egzaminą. Na, galvoju, kad jeigu pasirenka dar tavo specialybę. <...> pastebėjau, kad tie vaikai, kuriems mokytojas patinka, jie stengiasi mokytis tą dalyką. Aš į tą atkreipiau dėmesį. Tada vaikai prieina, jie klausia. Vaikai taip įvertina“ (ME7).



15 pav. Pedagogo profesijos pasirinkimo ir emocinio intelekto sąsajos

Tyrimo dalyviai nurodė šiuos profesijos pasirinkimą lėmusius veiksnius: įkvepiantis pedagogų pavyzdys, darbui būtinų gebėjimų, žinių ir savybių atpažinimas, pasitenkinimas, gaunamas dirbant su vaikais. Kategorija „Įkvepiantis pedagogų pavyzdys“ apima 2 subkategorijas. anot respondento, vienų pedagogų asmenybė ir mokomasis dalykas pasimiršta, bet kitų pedagogų negalime pamiršti visą gyvenimą. Tokie pedagogai mokykloje buvo autoritetai mokiniams ir atitiko mokinio susikurtą idealaus pedagogo portretą (subkategorija „Lankytos mokyklos mokytojo autoritetas“): „<...> pradinių klasių mokytoja. Kvietė ten pamokyti, kai aš buvau penktoje klaseje. Tuos mažiukus, pradinukus ir aš eidavau <...> nes mes jau buvom vyresni, jau buvom penktokai“ (ME7); „Ir atsimenu dar tokį dalyką iš pradinių klasių, kad skaitė, skaitė

mums mokytoja knygas apie tokį vaikiuką. Ir paskui padovanojo mums mokytoja mokslo metų gale knygą. Tą knygą mokytoja dovanojo su užrašu, ten geriausiems mokiniams, tiems mokiniams, kurie ten geriausiai baigė keturias klases ar kažkaip tai. <...> aš pati užsirašiau sau tą knygą, kaip gerai besimokančiai mokinei. Nepamenu, ar pati nusipirkau, ar kaip, bet pati užsirašiau ir sau pasidovanojau“ (ME7). Pedagogai, įgiję autoritetą būna mokinių įvertinami. Vaikai nori lygiuotis į asmenis, kuriuos laiko autoritetu (subkategorija „Noras būti panašiam į savo mokytoją“): „O po to labai didelę įtaką turėjo būtent anglų kalbos mokytoja. <....> Ji atėjo dirbti į mūsų mokyklą ir buvo tokia asmenybė, kad jai niekas neprilygo. Ir tada aš jau tikrai supratau, kad aš noriu kažką panašaus daryti, ta prasme, būti į ją panaši“ (ME4).

Kategorija „**Darbai būtinų žinių, įgūdžių ir savybių atpažinimas**“ apima 5 subkategorijas. Respondentai teigė, kad profesines žinias pirmiausiai įgyja formaliu būdu, studijuodami aukštojo mokslo įstaigoje (subkategorija „Noras realizuoti studijų metu įgytas žinias“): „*Esu baigusi <...> bakalauro studijas. Siekdama realizuoti įgytas žinias pasirinkau mokytojo darbą. Tada radau darbą mokykloje ir tada atėjau. Tai yra, prasidėjo mano karjera, pedagoginė“ (MK2). Patirties dirbti su vaikais ir pedagoginio darbo praktikos tyrimo dalyviai įgijo savanoriaudami (subkategorija „Savanoriško darbo patirtis“): „*Dirbau su vaikais, savanoriavau dar prieš tampa mokytoja“ (MK3). Praktikos metu pedagogas įgija darbe būtinus gebėjimus, tokius kaip darbas su mokiniais, darbas su grupe (subkategorija „Gebėjimai bendrauti su vaikais“): „Nes aš supratau, kad reikia turėti sugebėjimų dirbti su vaikais. Nekiekvienas gali. Aš pamačiau, kad galiu. Aš turiu. Tai. Pamačiau, kad galiu, tada“ (MV8); „Pamačiau, kad galiu, tada. Jau studijų metu. Praktiškai turėjau. Tada įsitikinau galutinai <...>“ (MV8). Kad pedagogas norėtų dirbti bendrojo ugdymo mokykloje ir patirtų sėkmę profesinėje veikloje, jis turi gebėti tapti autoritetingu specialistu (subkategorija „Autoritetas mokiniams“): „<...> galiu suvaldyti, sakykime, ir paaiškinti“ (MV8). Tyrimo dalyviai geba valdyti klasės procesus, geba bendrauti su vaikais ir juos motyvuoti (subkategorija „Saviveiksmingumas“): „Nes aš supratau, kad reikia turėti sugebėjimų dirbti su vaikais. Ne kiekvienas gali. Aš pamačiau, kad galiu. Aš turiu. Tai. Pamačiau, kad galiu, tada“ (MV8). Todėl ieškant būdų, kaip tapti autoritetingu specialistu, pedagogas turi pasitelkti turimą kūrybiškumą (subkategorija „Aktyvumas ir kūrybiškumas“): „Aš ten labai aktyviai veikiu. <...> Ir koncertus darėm. Ir visai ne su muziką veiklą dariau <...>. Savo veikla susidarai autoritetą“ (MK3).**

Kategorija „**Pasitenkinimas, gaunamas dirbant su vaikais**“ apima 3 subkategorijas. anot tyrimo dalyvio, pedagogas, dirbdamas su mokiniais jaučia pasitenkinimą, ypač kai žino, kad jam pavyksta mokinius sudominti, ugdomajai veiklai nukreipti jų aktyvumą (subkategorija „Mokinių domėjimasis ir aktyvumas“): „*Bet pastebėjau, kad tie vaikai, kuriems mokytojas patinka, jie stengiasi mokytis tą dalyką. Aš į tą atkreipiau dėmesį. Tada vaikai prieina, jie klausia“ (ME7); „Darbas su jaunais žmonėmis, su vaikais. Jie imlūs, smalsūs, nuostabūs. Tai tas visada buvo“ (ME6). Kitas respondentas nurodo, kad norint užmegzti abipusę pagarbą paremtus santykius su*

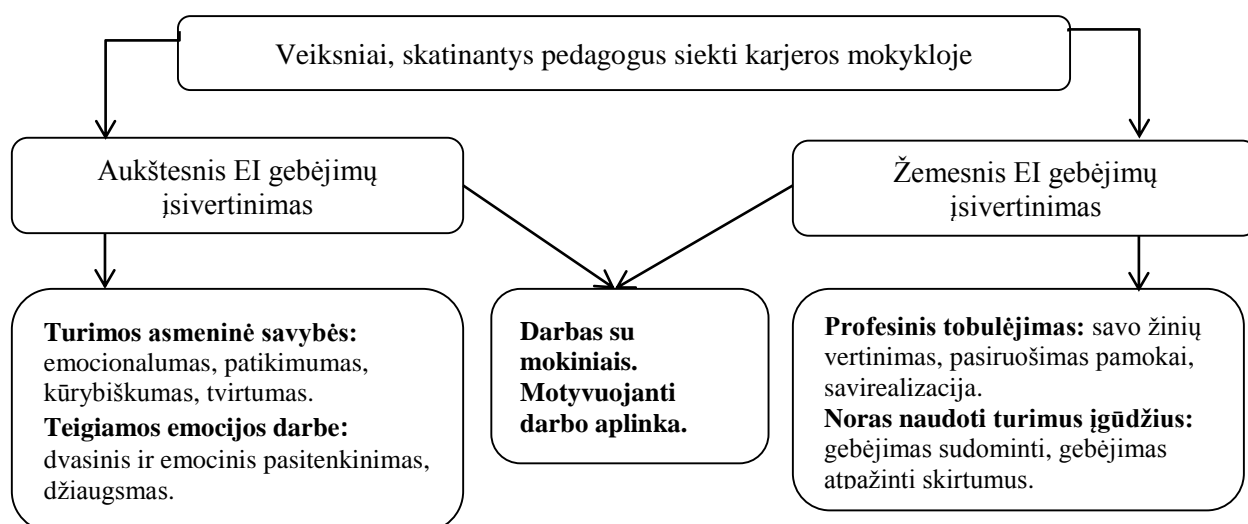
mokiniais, pedagogas privalo stengtis suprasti mokinius (subkategorija „Gebėjimas suprasti mokinius“): „*Vaikams reikia to žmoniško požiūrio, nes ką ten kitą kartą bambėsi. Nepribambėsi. Tik priešingai gausis su tuo moralizavimu. Moralizuosi, moralizuosi daug ir jokio rezultato. Todėl svarbu visada prisiminti, kad aš irgi buvau jauna, mokiausi, dariau klaidas. Bet iš to juk mokiausi. Todėl stengiuosi ir savo mokinius suprasti*“ (ME7). Vyraujant abipusiam supratimui ir pagarbai bus pasiektas pagrindinis pedagogo darbo tikslas – bus dalijamasi žiniomis (subkategorija „Noras dalintis žiniomis“): „*Kažkaip norėjau būti mokytoja ir mokyti vaikus, Anotyti jiems, ką žinau*“ (MV10).

Atsakymų į antrą klausimą „**Kas Jus labiausiai motyvuoja siekiant karjeros mokykloje?**“ teiginiai sugrupuoti į 6 kategorijas ir 21 subkategorijas (žr. 16 pav. ir 13 lentelę). Norima sužinoti veiksnius, kurie motyvuoja pedagogus siekti karjeros, dirbti bendrojo ugdymo mokykloje, šiuos veiksnius palyginti su emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelyje išskirtais pasitenkinimo karjera veiksniais. Analizuojant tyrimo dalyvių, kurie savo EI gebėjimus vertina geriau, atsakymus, sudarytos kategorijos: turimos asmeninė savybės ir teigiamos emocijos darbe. Matoma, kad pedagogai atpažįsta EI ir pasitenkinimo karjera sąveiką. Tyrimo dalyviai, kurie EI gebėjimus vertina prasčiau nurodo veiksnius: noras naudoti turimus įgūdžius ir profesinis tobulėjimas. Pagal visų tyrimo dalyvių atsakymus galima sudaryti kategorijas: darbas su mokiniais ir motyvuojanti darbo aplinka.

12 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kas Jus labiausiai motyvuoja siekiant karjeros mokykloje?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Noras naudoti turimus įgūdžius	Gebėjimas sudominti
	Gebėjimas atpažinti skirtumus
Darbas su mokiniais	Grįžtamasis ryšys
	Mokinių motyvacija
	Mokinių patiriama sėkmė
	Bendravimas su mokiniais
	Darbas su auklėjamąja klase
Profesinis tobulėjimas	Savo žinių vertinimas
	Pasiruošimas pamokai
	Savirealizacija
Motyvuojanti darbo aplinka	Ilgos atostogos
	Rezultatai
	Vadovų įvertinimas
	Bendradarbiavimas su kolegomis
Turimos asmeninė savybės	Emocionalumas
	Perfekcionizmas
	Patikimumas
	Kūrybiškumas
	Tvirtumas
Teigiamos emocijos darbe	Dvasinis ir emocinis pasitenkinimas
	Džiaugsmas

Tyrimo dalyviai, kurie savo emocinio intelekto gebėjimus įsivertino geriau teigė, kad juos dirbti mokykloje ir siekti karjeros motyvuoja turimos asmeninės savybės ir teigiamos emocijos darbe (žr. 16 pav.). Kategorija „**Turimos asmeninės savybės**“ apima 5 subkategorija. Pedagogas, dirbdamas bendrojo ugdymo mokykloje dažnai siekia maksimalių darbo rezultatų. Tai jam padeda padaryti noras visas užduotis ir darbus atlikti puikiai (subkategorija „Perfekcionizmas“): „*Aš tiesiog aplamai, žmogus toks, kuris, ką darau, noriu viską daryti gerai. Kad būtų padaryta. <...> Tai turi būti gerai. <...> bet jeigu aš imuosi, aš turiu jį padaryti kuo geriausiai. Mano toks, tiesiog mano tokia asmenybė. Negaliu daryti blogai, nes aš tada kremtuosi*“ (MK1). Anot tyrimo dalyvio, pedagogas turi būti charizmatiškas, dirbti mokykloje ir jausti pasitenkinimą padeda emocionalumas (subkategorija „Emocionalumas“): „*Jus matot, aš emocinga be proto, kitus galiu per penkias minutes uždegti ir pati galiu užsidegti*“ (ME4); „*Dar man svarbus entuziazmas, kurį gaunu dirbdama su vaikais, jų energija*“ (MK3). Pedagogai, turintys tam tikras darbe padedančias asmenines savybes, jaus motyvaciją ir pasitenkinimą darbu, karjera. Tokios savybės yra: patikimumas (subkategorija „Patikimumas“): „*Darbas prasmingu ir reikšmingu tampa tada, <...> kada mokiniai išreiškia pasitikėjimą tavimi, kaip geru mokytoju ar tiesiog supratingu žmogumi, galinčiu padėti ne tik ugdymo klausimais*“ (MK2). Tyrime dalyvavęs respondentai išskiria ir kūrybiškumą (subkategorija „Kūrybiškumas“): „*Rutinos nebuvimas, kūryba procese ir komandinis darbas. Tas toks kūrybiškumas visame kame. Užduočių, veiklų originaliai, ieškojimas, naudojimas*“ (MK5). Kadangi pedagogas yra lyderis klasėje, jis turi būti atsakingas ir tvirtas (subkategorija „Tvirtumas“): „*Už savo klasę visada. Ir prieš pavaduotoją ir prieš kitus mokytojus. Aš Anotau, netyliu, niekada. Ir užtariu, ir baru saviškius. Tai jie žino, kad kreiptis gali*“ (MV10).



16 pav. Karjeros veiksnių ir EI sąsajos

Kategorija „**Teigiamos emocijos darbe**“ apima 2 subkategorijas. Pedagogui svarbu jausti teigiamas emocijas savo darbo vietoje. Svarbus yra „dvasinis ir emocinis pasitenkinimas“: „*Čia tas*

emocionalus dalykas svarbiausias, man tai visiškai. Nes aš nesu iš tų žmonių, aš turbūt negalėčiau dirbti labai gerai apmokamo darbo, jeigu bet gi jame jausčiausi negerai ir manyčiau, kad kažkas yra negerai. Darbe turiu jaustis gerai“ (MV8); „<...> ir tas toks nusiteikimas, kai yra dvasinis, emocinis pasimėgavimas. Darbu, ką darau“ (MK3). Teigiamas emocijas kelia jaučiamas džiaugsmas (subkategorija „Džiaugsmas“): „Tai kelią džiaugsmą man. Aš važiuoju į darbą su noru, net gi dainuoju, džiaugiuosi, laikiu kiekvienos dienos. Ir mokiniai motyvuoja. Kada matau, kad žinios ir tai, ką duodi mokiniui, gauni atgal tą refleksiją. Ir tikrai yra rezultatai. Ir kontaktai. Visi mokiniai pažįsta kaip mokytoją. <...> Man viskas gerai mano mokykloje, mano darbe. Man tas labai patinka, šis mano darbas“ (ME4).

Pedagogai, kurie savo EI gebėjimus vertina žemesniais įverčiais nurodo, kad juos siekti karjeros mokykloje motyvuoja profesinis tobulėjimas ir noras panaudoti turimus įgūdžius. Kategorija „**Profesinis tobulėjimas**“ apima 3 subkategorijas. Norint tobulėti profesinėje srityje, pirmiausia reikia įvertinti savo turimas žinias (subkategorija „Savo žinių vertinimas“): „Pats ieškai, pats domiesi. Pats tobulėji. Ir ateina laikas kai pamatai, kad jau to, ką žinai nebeužtenka. Aš tai pamačiau, kad man jau žinių nebeužtenka“ (ME7). Naujos žinios praverčia ruošiantis pamokai, nes pasiruošimas pamokai yra vienas iš pedagogo darbo uždavinių (subkategorija „Pasiruošimas pamokai“): „Ir reikia visą laiką ruoštis, nes ir tą nedrausmingą vaiką reikia arba užimti, arba sudominti. Tai pirmiausiai aš žiūrėdavau, kad užimti, priruošdavau užduočių“ (ME7). Rūpinantis savo profesiniu tobulėjimu pedagogas turi turėti galimybę savirealizacijai (subkategorija „Savirealizacija“): „Dar yra savęs realizacija, kas svarbu man kaip mokytoju“ (MV12).

Kategorija „**Noras naudoti turimus įgūdžius**“ apima 2 subkategorijas. Pedagogas, kuris jaučia norą dirbti bendrojo ugdymo mokykloje privalo turėti šiam darbui reikalingus įgūdžius. Tyrime dalyvavęs pedagogas nurodo, kad pedagogui darbe yra būtinas gebėjimas sudominti mokinių (subkategorija „Gebėjimas sudominti“): „Man patinka mokyti. Nes jeigu tu sudomini, vieną, du klaseje ir jiems įdomu, jiems būna įdomu ir tu jauti pasitenkinimą“ (ME7); „Todėl, sakyčiau, kad patinka vaikams perteikti turimas žinias“ (MV9); „Tai vaikai mano dalyku domisi“ (ME4); „Kai pavyksta puikiai veikla. Arba renginys. Kai matau užsidegusias mokinių akis“ (ME11). Norint įkvėpti mokinius reikia gebėti išskirti kiekvieno mokinio unikalius gebėjimus (subkategorija „Gebėjimas atpažinti skirtumus“): „Aišku, kad visiems būtų įdomu, tu sugaišti kažkiek tai laiko. <...> Ir visą laiką yra skirtingų vaikų. Todėl visą laiką reikia įvairiai <...>“ (ME7).

Analizuojant tyrimo duomenis pastebėta, kad abi pedagogų grupės nurodė šiuos veiksniai: darbas su mokiniais ir motyvuojanti darbo aplinka. Kategorija „**Darbas su mokiniais**“ apima 5 subkategorijas. Kiekvienas bendrojo ugdymo mokykloje dirbantis pedagogas bendrauja su mokiniais (subkategorija „Bendravimas su mokiniais“): „Bendradarbiavimas su mokiniais ir jų noras sužinoti ir dalintis informacija tarpusavyje“ (ME11); „Tai yra tas noras bendrauti, bendrauti su vaikais“ (MV9). Kadangi ugdymo įstaigos tikslas yra perduoti žinias, ne nuostabu, kad mokinių noras kuo

daugiau sužinoti motyvuoja pedagogus dar geriau perteikti savo turimas žinias ir ieškoti naujų darbo metodų. Žingeidūs mokiniai pasižymi aukštesne motyvacija mokytis (subkategorija „Mokinių motyvacija“): „*Tai motyvuoti mokiniai motyvuoja darbui*“ (ME11) „*Tai pirmiausia, yra vaikų noras pažinti, iniciatyvas, jų smalsumas. <...> Aišku, kartais būna, kad išsiurbia energiją, kaip tie energetiniai vampyrai, bet aš kažkaip greitai atsistatau ir tiek. Gal dėl tų pačių vaikų, nes dirbdama su vaikais, aš pati tampa nuoširdesnė, atviresnė, lankstesnė. Tokia visa „jaunesnė“, ta prasme, kad daugiau visko noriu, užsikrečiu tokiu jaunatviškumu*“ (MK3); „<...> *vaikai, kurie nori, kurie nori mokytis, kurie yra žingeidūs. Jie taip. Tokius veidus pamatai ir norisi dirbti*“ (MK1). Žingeidūs ir motyvuoti mokiniai dažnai patiria sėkmę mokymosi procese, kas taip pat didina pedagogų motyvaciją ir pasitenkinimą savo darbu ir karjera (subkategorija „Mokinių patiriama sėkmė“): „*Mokykloje dirbti motyvuoja sėkmingas darbas su mokiniais. <...> kada matau, jog su mano pagalba mokinys patyrė sėkmę, kada mokiniai lieka patenkinti pamokoje organizuotomis veiklomis*“ (MK2). Bendraudami tarpusavyje mokiniai ir mokytojai jaučia teigiamas emocijas. Todėl svarbus yra grįžtamasis ryšys. Mokykloje pedagogams svarbu gauti savo darbo įvertinimą, pastebėjimus iš mokinių (subkategorija „Grįžtamasis ryšys“): „<...> *bet tas, kad jiems įdomu, tai labai motyvuoja. Vaikai parodo. Taip. Jie Anoto. Tai yra grįžtamasis ryšys. Jie Anoto, kad tai mums ten įdomu*“ (ME7); „*Padėka, už suteiktas žinias, iš vaikų*“ (MV12); „*Ko gero, teigiamos emocijos mane motyvuoja dirbti čia. Nes kai dirbi, tada, aš tai nuolatots taip iš savęs ir gaunu atsaką. Tas atsakas yra labai stiprus. <...> kai pamatau, kad iš mokinio gaunu teigiamas emocijas, kai įvertinta, kai kažką pasiekiu*“ (MV8). Dažnai mokinių įvertinimo sulaukia pedagogai, kurie turi auklėjamąsias klases, nes jie su savo auklėtiniais sprendžia daug bendrojo ugdymo mokykloje kylančių klausimų (subkategorija „Darbas su auklėjamąja klase“): „*Vis turiu klasę. <...> auklėtiniai. Kur jie, tai nepaleidžia niekur. Išeinu per pertrauką, tai tuoj kas nors. Tai vienas, tai kitas ateina. Malonu taip. Nes jie nori bendrauti. Ir beveik visada*“ (MV10).

13 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Profesinis tobulėjimas	Paskirtos aukštesnės pareigos
	Kvalifikacinė kategorija
	Projektinė veikla
	Dalyko išmanymas
	Vadovavimo patirtis
Darnus kolektyvas	Komandinis darbas
	Tarpusavio supratimas
	Kolegų palaikymas
	Neformali veikla
Jaučiamas pasitenkinimas darbu	Teigiamos emocijos
	Pokyčių įgalinimas
Darbas su mokiniais	Mokinių įvertinimas
	Mokinių sėkmė

Kategorija „**Motyvuojanti darbo aplinka**“ apima 4 subkategorijas. Kiekvienas pedagogas džiaugiasi savo darbu ir karjera, jeigu jo ugdomi mokiniai pasiekia teigiamus rezultatus. Todėl išskiriama subkategorija „Rezultatai“: „<...> mokytojui yra svarbiausia, kas motyvuoja, tai kai matai rezultatus. Kai vaikai pasiekia kažkokį rezultatą. Kai matai, kad jie kažką išmoko“ (MK1). Taip pat darbui mokykloje pedagogus motyvuoja „Vadovų įvertinimas“: „Taip pat labai svarbus mokinių tėvų ir vadovybės teigiamas įvertinimas“ (MK2). Svarbus ne tik vadovų įvertinimas, bet ir kolegų bendravimas (subkategorija „Bendradarbiavimas su kolegomis“): „Ir džiaugiuosi kolektyvu. Puikus kolektyvas mūsų. Tai gera čia dirbti“ (ME11); „Visada. Yra bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis“ (ME6). Trys tyrime dalyvavę pedagogai prisipažino, kad juos dirbti bendrojo ugdymo mokykloje motyvuoja ir ilgos atostogos (subkategorija „Ilgos atostogos“): „Ir trumpesnė darbo diena, ilgos atostogos. O kodėl gi ne? Yra ir tai yra gerai. Nebūtų, kitaip sakyčiau. Bet dabar tai tikrai džiaugiuosi dėl šito. Be abejo, kad reikia džiaugtis“ (MV12).

Trečiojo klausimo „**Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą?**“ atsakymų teiginiai apima 4 kategorijas ir 13 subkategorijų (žr. 14 lentelę). Norima atskleisti pasitenkinimo karjera veiksnius, kuriuos išskiria tyrimo dalyviai.

Tyrimo dalyviai, priklausantys grupei, kuri EI gebėjimus įsivertino aukštesniais įverčiais nurodo, kad jausti pasitenkinimą karjera juos skatina pasitenkinimas darbu (žr. 17 pav.). Kategorija „**Jaučiamas pasitenkinimas darbu**“ apima 2 subkategorijas. Labiausiai pedagogus dirbti bendrojo ugdymo mokykloje motyvuoja darbe gaunamos teigiamos emocijos (subkategorija „Teigiamos emocijos“): „Aš gyvenime nebūčiau, kokia nors, sakykim, koncerno prezidentė. Man galėtų sakyti, duodam Jums kokius penkis tūkstančius eurų ir eikit dirbti. Tikrai ne, jokių šansų, nėra tai man. Bet tai nėra man ta varomoji jėga. O emocijos darbe man svarbiau. <...> O pagrinde aš visada sakiau, kad iš darbo žmogus turi kažką gauti. Arba tai finansus, arba emocinius, sakykim, emocinius kažkokius dalykus. Man čia daugiausiai tai ir yra, tas emocinis svoris“ (ME4). Pasitenkinimą skatina ir žinojimas, kad pedagogas savo darbu gali daryti pokyčius (subkategorija „Pokyčiai“): „Pasitenkinimą teikia mintis, jog būdama mokytoja ir siekdama karjeros aš galiu įtakoti pokyčius susijusius su ugdymo procesu, galiu prisidėti prie mokyklinės bendruomenės problemų sprendimo, galiu prisidėti prie mokinių gyvenimo kokybės mokykloje gerinimo“ (MK2).

Tyrimo dalyviai, priklausantys grupei, kuri EI gebėjimus įsivertino žemesniais įverčiais nurodo, kad jausti pasitenkinimą karjera juos skatina darnus kolektyvas. Kategorija „**Darnus kolektyvas**“ apima 4 subkategorijas. Pedagogas ne vienas dirba bendrojo ugdymo mokykloje, todėl svarbūs tampa kolektyvo narių santykiai. Jaučiamą pasitenkinimą savo karjera lemia kolegų palaikymas ir tarpusavio supratimas (subkategorijos „Kolegų palaikymas“, „Tarpusavio supratimas“): „Susitikimas su kolegomis. Ši pozicija tapo aiškia, kai pradėjau dirbti mokykloje, kurioje jaučiuosi vieniša. Man labai svarbūs santykiai su kolegomis su kuriais galiu dalintis savo pozityvia bei negatyvia nuotaikomis. Visada svarbu ieškoti sprendimo būdų ar metodų, jei nesiseka

darbas vienoje ar kitoje klasėje“ (ME11); „Ir galų gale, paprastas savitarpio supratimas. Tarkim, kažkas suseraga, pavaduojam. Ar pasikalbi, kada man reikia pagalbos, kada tau reikia pagalbos. Čia aš kalbu apie kolegas. Paprašau, jus man padėki, aš irgi jums padėsiu. Ypač jeigu reikia ko nors papildomai. Ir tai padeda gerai jaustis, nes lengva taip dirbti, tai palengvina darbą. Tu nesijauti vienas. Yra palaikymas“ (MV8). Bendradarbiaujant su kolegomis galima tobulėti kaip specialistui, mokytis iš kolegų patirties (subkategorija „Komandinis darbas“): „<...> pas mus yra metodinės grupės. Ir tai labai daug kas sudėta į komandinį darbą. Pavyzdžiui, ir vadovėlius, mes, anglistai, sprendžiame kartu. Ir šitas dalykas, realiai, ir tau palengvina darbą ir plius yra dalinimasis patirtimi. Taip stengiamės vieni iš kitų sužinoti, prisidedam“ (MV8). Ir visgi, vienas pedagogas labai aiškiai išsakė savo poziciją dėl bendravimo ir santykių su savo kolektyvo nariais. Anot pedagogo, užmegzti džiuginančius santykius su kolegomis galima neformalios veiklos metu, kurioje dalyvauja kartu su kolegomis (subkategorija „Neformali veikla“): „Smarkiai mane motyvuoja ir suteikia, kelių tų tokių džiaugsmą kolektyvo narių bendri reikalai, tie tokie neformalus susitikimai, kelionės. Tada atsiranda pasitikėjimas, palaikymas. Visi atsipalaiduoja, nesidairo per petį, kaip mokykloj. Tokioje veikloje pradėjau dalyvauti, kai pradirbau metus mokykloj, tai prieš dvejus metus. Iki tol, manau, kad tokių veiklų nebuvo. Bet jos svarbios, išties. Todėl gerai, kad dabar turim, nors ir retai, kelis kartus per metus“ (MK3).

Pastebėta, kad tyrimo dalyviai nurodė šiuos pasitenkinimo karjera veiksnius: profesinis tobulėjimas ir darbas su mokiniais. Šiuos subjektyvius veiksnius nurodė pedagogai, priklausantys tiek vienai, tiek kitai grupei, sudarytai pagal EI gebėjimų įsivertinimą. Kategorija „**Profesinis tobulėjimas**“ apima 5 subkategorijas. Kaip vieną iš profesinio tobulėjimo galimybių, tyrime dalyvavęs pedagogas nurodo galimybę užimti aukštesnes pareigas (subkategorija „Paskirtos aukštesnės pareigos“): „Galvojau, kad dirbti gimnazijoje man reikėtų dalyko magistrantūros, o mokykloj, vidurinėj mano, tai užteko bakalauro. <...> O kai pradedi dirbti ir lankyti paskaitas, pradedi žiūrėti plačiau. <...> Tai tada tiesiog atsirado galimybė padirbti pavaduotoja. Sakau, kodėl gi ne. Kodėl gi nepabandyti, jeigu aš jau tą dariau“ (ME7). Pedagogas vertina patirtį, įgytą dirbant vadovaujama darbą bendrojo ugdymo mokykloje (subkategorija „Vadovavimo patirtis“): „Turėjau, galėjau, tokią galimybę dirbti ir mokyklos vadove, direktore. <...> tokia situacija, kad dirbau tada rajono mokykloj. Ir liko tik pradinės klasės, buvo padarytas pradinių klasių skyrius, iš tos mokyklos. Tada reikėjo ir naujo direktoriaus. <...> Tai vieną dieną mane pasikvietė iš švietimo skyriaus. Ir vedėjas tada sako, norėčiau, kad Jūs būtumėt direktore. Tai taip ir tapau, jauna buvau. Nežinau, kaip dabar prisimenu, aš tik metus buvau vadove“ (MV9). Jausti džiaugsmą savo karjera padeda net tik aukštesnės pareigos, bet ir savo mokomojo dalyko išmanymas (subkategorija „Dalyko išmanymas“): „Būti reikia savo dalyko žinovas ir mylėtojas. Tada „apkrėsti“ galima ir vaikus tuo. Tai svarbus dėstyto dalyko išmanymas“ (ME6). Manoma, kad pedagogas, puikiai išmanantis savo mokomą dalyką, turintis daugiau žinių, gauna aukštesnę pedagoginę kvalifikaciją. Vienas

pedagogas, dalyvavęs tyrimą, prieštarauja šiam požiūriui ir teigia, kad ne visada profesionaliau dirbantis pedagogas gauna aukštesnę pedagoginę kvalifikacinę kategoriją (subkategorija „Kvalifikacinė kategorija“): „*Ta prasme, ekspertas pasiekęs. Nors iš tikrųjų aš taip tiesiai šviesiai Anotysiu. Visi tie vyr. mokytojai, mokytojai metodininkai, ekspertai, tai yra tiktai pavadinimas. Tai yra popierėlių krūvos surinktos. Ne daugiau. Tai nebūtinai reiškia, kad mokytojas jau yra labai patobulėjęs, jeigu jis yra metodininkas, ar jis tai turi kokių super galių pakeisti, atsiranda*“ (MK1).

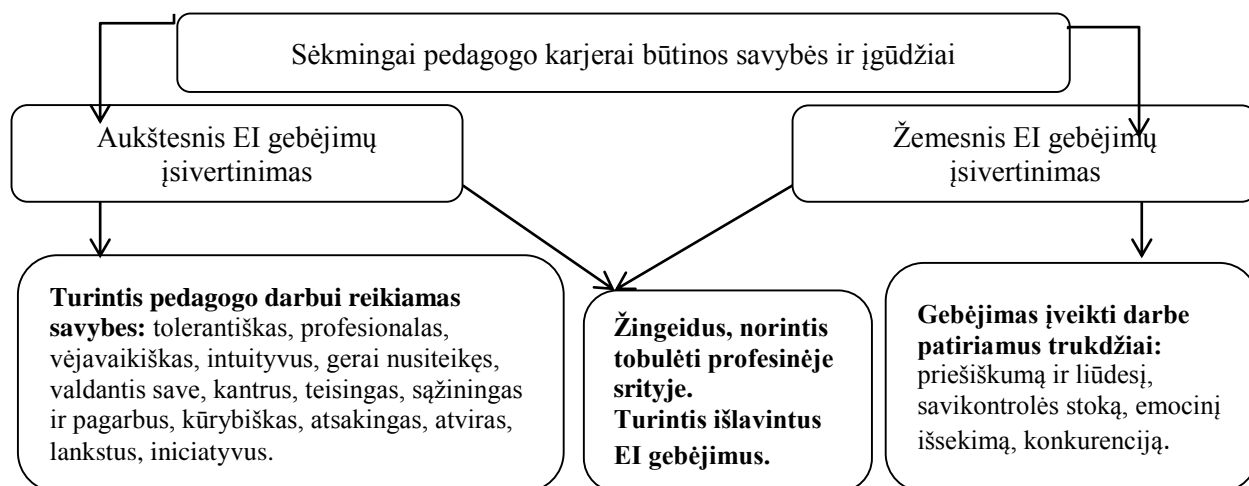
Kartais daugiau įgūdžių įgaunama ne dalyvaujant pedagoginės kvalifikacijos kėlimo seminaruose, už ką gaunami pažymėjimai, o inicijuojant veiklas savo darbo vietoje (subkategorija „Projektinė veikla“): „*Dirbdama vienoje rajono mokyklų gavau pasiūlymą surinkti mokinių grupę ir dalyvauti projekte „Kuriame Respubliką“. Sutikau. Projekto esmė – savo mokyklos bendruomenės rėmuose reikėjo sukurti ir įgyvendinti tam tikrą socialinį projektą. Mūsų komanda sumąstė mokykloje organizuoti savanorių - kuratorių darbą su pradinių klasių mokiniais. Mokinių – savanorių užduotis buvo padėti pradinukams daryti namų darbus, spręsti mokykloje kylančias problemas ir tiesiog būti vyresniu draugu. Projektas susilaukė mokinių dėmesio ir sėkmės. Mokiniai džiaugėsi, kad atsirado mokytoja (kiti mokytojai atsisakė dalyvauti), kuri užsiėmė su jais, kartu generavo projekto idėjas, padėjo jas įgyvendinti. Tokiais momentais jaučiu labai didelį pasitenkinimą savo mokytojo karjera*“ (MK2).

14 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Žingeidus, norintis tobulėti profesinėje srityje	Gebantis mokytis savarankiškai
	Gebantis reflektuoti savo patirtį
	Turintis psichologinių žinių
Gebėjimas įveikti darbe patiriamus trukdžiai	Priešiškumas ir liūdesys
	Savikontrolės stoka
	Emocinis išsekimas
	Konkurencija
Turintis pedagogo darbui reikiamas savybes	Tolerantiškas
	Profesionalas
	Vėjavaikiškas
	Intuityvus
	Gerai nusiteikęs
	Valdantis save
	Kantrus
	Teisingas, sąžiningas ir pagarbus
	Kūrybiškas
	Atsakingas
	Atviras
	Lankstus
	Iniciatyvus
Turintis išlavintus EI gebėjimus	Gebėjimas bendrauti
	Gebėjimas sudominti
	Gebėjimas suprasti ir kontroliuoti emocijas
	Empatija
	Gebėjimas organizuoti laisvalaikį
	Gebėjimas greitai reaguoti
	Gebėjimas išlikti tvirtam

Kategorija „**Darbas su mokiniais**“ apima 2 subkategorijas. tyrimo dalyvis nurodo, kad pasirinkti pedagogo profesiją paskatino noras dirbti su vaikais. Todėl atsakant į klausimą, kas skatina jausti pasitenkinimą savo karjera mokykloje, tyrimo dalyvis nurodo iš mokinių gaunamą įvertinimą (subkategorija „Mokinių įvertinimas“): „*Supratimas, kad darau įtaką mokiniams, juos sudominu, esu jiems pavyzdys ir autoritetas. Mokinių teigiamos emocijos, kurias jie patiria pamokoje ir parodo, kuriomis dalinasi su kitais*“ (MK3); „*Diskusijos pamokų metu, kuriose aktyviai dalyvauja mokiniai. Jie daug dalykų Anoto, svarbių. Ir aiškių, bet kažkokiu būdu nutolusių nuo mūsų. Ir teisingų. Taip tarsi iš šalies pažvelgi į patį dalyką, turinį, mokiniams kartu. Dar tas pozityvumas, mokinių. Atsiliepiami apie pamokas ar veikas*“ (MK5). Stiprų pasitenkinimą savo karjera skatina ne tik mokinių atsiliepiami, bet ir jų patiriama sėkmė. Pedagogui svarbu žinoti, kaip sekasi jo buvusiems mokiniams ir kartu džiaugtis, didžiulius jo gyvenimo sėkme (subkategorija „Mokinių sėkmė“): „*Didžiausią pasitenkinimą sukelia žinojimas, kad padėjai vaikui, kuris jau buvo save nurašęs, nuvertinęs. Gali džiaugtis, kai tavo įdėtos pastangos nebuvo betikslės. Be galo smagu, kai „blogiukai“, kurie gadino ne tik tau, bet ir kitiems kolegoms - užauga gerais žmonėmis dėka tavo atiduotos meilės, supratimo, paskatinimo*“ (ME6).

Ketvirtojo klausimo „**Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?**“ atsakymų teiginiai sugrupuoti į 4 kategorijas ir 27 subkategorijas (žr. 15 lentelę). Šiuo klausimu norima sužinoti, kokias savybes pedagogai išskiria kaip būtinas norint patirti sėkmę profesinėje veikloje. Numanoma, kad tyrimo dalyviai įvardins ir emocinio intelekto gebėjimus, sritis.



177 pav. Pedagogų savybių ir įgūdžių, padedančių jausti pasitenkinimą karjera, ir EI sąveika

Tyrimo dalyviai, kurių EI įsivertinimo įverčiai yra aukštesni, akcentuoja savybes, kurias turi turėti sėkmingai dirbantis pedagogas (žr. 17 pav.). Kategorija „**Turintis pedagogo darbui reikiamas savybes**“ apima 13 subkategorijų. Pedagogai, dalyvavę tyrime, nurodo, kokios savybės, jų nuomone, padeda patirti sėkmę ir jausti pasitenkinimą savo karjera. Galima išskirti 13 savybių.

Keli tyrime dalyvavę pedagogai išskiria profesionalumo svarbą (subkategorija „Profesionalumas“): „Jeigu tu esi prastas specialistas, tu gali būti pats geriausias mokytojas, nu kitaip, sakykim, pats nuostabiausias žmogus. Gali save mylėti, bet vaikai vis tiek Anotys, kad trūksta mums tų žinių. Reikia, žinokite, su žiniom. Juo labiau, šiuolaikiniai vaikai, jie labai daug žino. Ta informacija tokia prieinama. Todėl negali bele kaip pravesti pamokos. Turi būti pasiruošęs, mylėti savo darbą ir pasiruošti pamokai“ (ME4); „Mokiniai turi jausti pagarbą mokytojui, tai pat kaip ir mokytojas jaučia jiems. Draugiški santykiai padeda mokytojui kryptingiau siekti tikslų, nes jis yra mokinių draugas. Pasitikėjimo šaltinis“ (ME11). Svarbu būti kūrybišku (subkategorija „Kūrybiškumas“): „<...> kūrybiškas žmogus gebės pasiūlyti įdomią veiklą labai gabiam ir gebėjimų stokojančiam mokiniui“ (MK2); „Kūrybiškumas, kai tobulinti ugdymą, na, metodus, naudojamus, viską kitaip vis perteikti, kad sudominti“ (MK5) ir jausti atsakomybę už savo karjerą (subkategorija „Atsakingumas“): „Atsakingumas – mokytojo veikla, santykis su mokiniu, mokiniais, tiesiogiai įtakoja šio jauno žmogaus asmenybę. Mokytojas gali įtakoti tiek teigiamai, tiek padaryti negrįžtamai žalingą poveikį. Todėl labai svarbu atsakinai nuspręsti, ką ir kodėl sakome mokiniams“ (MK2); „Reikia jausti atsakomybę prieš save ir kitus, prieš vaikus“ (MK3). Kadangi pedagogai bendrauja su mokiniais, kurie ne visada pasižymi aukštu motyvacijos lygiu, dažnai tenka dirbti ilgai ir kantriai (subkategorija „Kantrybė“): „Pati svarbiausia savybė yra kantrybė. Jeigu neturi kantrybės mokyti vaikus, tai ir nebūsi mokytoju. Tikrai ne. Jeigu jisai per daug emocionalus, nekantrus, nesugebėsi dirbti mokykloje. Nes čia tikrai reikia kantrybės. <...> Tai yra jau charakterio savybė. Arba tu ją turi, arba ne. Todėl nekiekvienas gali būti mokytojas“ (MK1). Kad ir kokie mokiniai ateina į mokyklą, svarbu juos gerbti ir priimti tokius, kokie jie yra (subkategorija „Tolerancija“): „Visi skirtingi juk. Reikia priimti kitą kaip asmenybę“ (ME7). Tolerancija ugdo teisingumo ir pagarbos jausmą (subkategorija „Teisingumas, sąžiningumas ir pagarba“): „<...> mokiniai labai vertina, kada akcentuojama ir laikomasi principo, jog visi mokiniai lygūs. Socialinės lygybės pažeidimas lemia kitų problemų, pagarbos, sąžiningumo, atsakomybės radimąsi. <...> Pagarba – ta ta esminė sąlyga siekiant užsitarnauti mokinių pasitikėjimą ir pagarbą“ (MK2). Taip pat yra būtina turėti šias savybes: intuiciją (subkategorija „Intuicija“): „Labai daug reikia mokytojui intuicijos. <...> Kaip numatyti situacijas, du žingsnius į priekį, pastebėti viską, numatyti situacijas, užbėgti įvykiams už akių. Bet tai išsiugdo su laiku. Vis tiek žmogus negimsta toks, viskas su laiku“ (ME4), atvirumą (subkategorija „Atvirumas“): „<...> turi pasitikėti kitais, su kuriais dirbi“ (MV12); „Vaikai greitai atpažįsta netikrą kas, tą vaidinimą ar melą, nepasitikėjimą“ (MK3), lankstumą (subkategorija „Lankstumas“): „Lankstumas, nes kitokie vaikai, pati karta. Ir reikia, reikia prisitaikyti prie jų skirtingų, prie skirtingų kartų, poreikių ugdymui, mokymuisi“ (MK5). Pedagogas turi būti žaismingas (subkategorija „Vėjavaikiškumas“): „Ir reikia nepamiršti būti tokiam truputėli vėjavaikiškam. Nes jeigu pamirši, koks pats buvai vaikystėje, tada viskas, aleliuja. Gali kaip nori toliau dirbti, bet tikrai nepasiseks, garantuoju“ (ME4) ir iniciatyvus (subkategorija

„Iniciatyvumas“): „<...> dauguma renginių, su muzikais statomi mokykloj. Todėl atsakomybė didelė. Va čia ir tas iniciatyvumas reikalingas tada. Dar manau, kad mokytojas turi būti iniciatyvus ne tik mokykloj. Čia turi būti kaip gyvenimo būdas. Ir už mokyklos ribų, rodyti iniciatyvą ir aplinkui, socialiniame gyvenime“ (MK3). Pedagogas turi gebėti valdyti neigiamas emocijas (subkategorija „Savęs valdymas“): „Visokių būna situacijų, bet jeigu tu koncentruosies, prisiminti kas buvo negerai, kaip ten mokinys kada tai ten Anotė ką. Ir viskas, ir važiuosi su šita situacija blogai. Reikia tiesiog pamiršti. Tai yra vaikai“ (ME4). Pedagogui svarbu turėti gerą humoro jausmą, būti gerai nusiteikusiam (subkategorija „Gera nuotaika“): „<...> pradėjus dirbti mokykloje pirmą pamoką devintokų paprašiau surašyti visų esančių mokinių vardus ir pavardes, taip pat parašyti klasės vadovo pavardę. Mokiniai klasės vadovu užrašė klasės seniūną, o klasės vadovo pavardę įtraukė į bendrą mokinių sąrašą. Išaiškėjus pokštui visi smagiai iš to pasijuokėme ir dar ilgai klasės seniūną vadinome klasės vadovu“ (MK2); „Stengtis būti geros nuotaikos ir ja dalintis su kitais“ (MV10), „Na, žinokit, tikrai geras nusiteikimas yra svarbus, optimizmas“ (ME4).

Analizuojant interviu metu gautus duomenis pastebėta, kad pedagogai, kurie savo EI gebėjimus įsivertino žemesniais įverčiais, kalba apie pedagogo karjeros kliūtis. Todėl, anot, šių tyrimo dalyvių, pedagogai turi gebėti įveikti darbe patiriamus trukdžius: priešišlumą ir liūdesį, savikontrolės stoką, emocinį išsekimą ir konkurencijos jausmą. Kategorija „**Gebantis įveikti darbe patiriamus trukdžius**“ apima 4 subkategorijas. Pedagogai, akcentuodami sėkmę karjeroje skatinančius veiksnius, nepamiršta išskirti ir emocijų ar savybių, kurios dirbant bendrojo ugdymo mokykloje trukdo pasiekti teigiamų profesinių rezultatų. Tokiais veiksniais įvardinamas jaučiamas pyktis, priešišlumas ir liūdesys (subkategorija „Priešišlumas ir liūdesys“): „<...> pyktis, kuris pasireiškia tada, kai nesugebi motyvuoti mokinių darbui. Priešišlumas, kada nesutari su mokiniais, kam ir kodėl jie turi išmokti tai kas yra programose pateikta. <...> Atsiranda liūdesys, kada rezultatai, kurių laukei ar tikėjaisi, neatitiko lūkesčių. Dar, sakyčiau, kad yra toks kaip ir šlykštumo jausmas, nebenori eiti į tas klases, kuriose nerandi ar, kitą kartą, atrodo, nėra ten bendrų interesų“ (ME11). Pasiiekti teigiamų rezultatų trukdo ir savikontrolės stoka (subkategorija „Savikontrolės stoka“): „<...> savikontrolės stoka. sunku susikaupti ties svarbiausiais dalykais, nes dėmesį blaško papildomi mokykloje atsirandantys darbai. <...> pastebiu, kad ne viską spėju ir atsimenu padaryti, ką buvau suplanavusi“ (MV12). Nemielas darbas gali tapti tada, kai kolektyve nėra sutarimo, vyrauja tarpusavio priešišlumas (subkategorija „Konkurencija“): „Bet kad kitą kartą daug labai konkurencijos. Aš galvoju, mes gi visi kolegos, turim draugauti visi. Bet vis atsiranda, kad prieš. Priešinasi kitiems. Ypač gal iš vyriausiųjų kolegų, matau. Nebenori jie nieko. Sunku, kad padėtų renginius organizuoti, prikalbinti“ (MV9). Nesutarimai su kolegomis ir patiriamos neigiamos emocijos gali paskatinti pedagogų emocinį išsekimą, apie kurį daug Anotojo vienas tyrimo dalyvis, akcentuodamas, kad pedagogas privalo rūpintis savo emocine ir psichine sveikata (subkategorija „Emocinis išsekimas“): „<...> psichinio atsparumo, tos psichinės sveikatos. Ir tuo reikia pačiam

rūpintis, nes niekas kitas nepasirūpins. Čia yra kiekvieno žmogaus reikalas. <...> Ir mokytojai, turėtų rūpintis, kad sektų, kad psichologiškai atlaikytų. Ne tik kad tobulėtume kaip dalyko mokytojai, bet ir savo sveikatą saugotume. Nuo to emocinio išsekimo, jeigu tu pats domiesi, tu pats sužinosi, ką tu turėtum darytum. <...> grįžus iš mokyklos užsidaryti ir pabūti kambary vienas, ir su niekuo nešnekėti. Yra ten tų metodikų <...>“ (MV9); „<...> nepadeda, kad nusivylimas, netikėjimas, jog gali ką nors pasiekti ar pakeisti, kryptingumo stoka, intraversija ir nervingumas“ (MK5).

Tyrimo dalyviai, neatsižvelgiant į jų EI gebėjimų įverčius teigė, kad pedagogas jaus pasitenkinimą karjera tada, kai pats bus žingeidus, norintis tobulėti profesinėje srityje, turėdamas išlavintus EI gebėjimus. Kategorija „**Žingeidus, norintis tobulėti profesinėje srityje**“ apima 3 subkategorijas. Pedagogas, norintis gilinti savo turimas žinias ir įgūdžius, pirmiausia, turi rodyti iniciatyvą mokytis (subkategorija „Gebantis mokytis savarankiškai“): „*Ir dar reikia daug noro mokytis. Labai daug noro mokytis reikia*“ (ME4); „*Mokytojas, kuris nuolatos „atnaujina“ savo žinias ar geba judėti „koja kojoni“ su naujovėmis jis niekada nebus toks pats. Keldamas savo kompetencijas jis tampa novatorišku ir mokiniams*“ (ME11). Dažniausiai gilinamos profesinės žinios, nes informacija greitai keičiasi, atsinaujina. Tai skatina atsirandančios inovacijos: „*Pats norėti visą laiką mokytis. Visą laiką žinoti viską, stengtis. Ypatingai šiais laikais. Iš savo dalyko naujoves žinoti. Ir pedagogikos, ir vadybos, psichologijos. Viso to yra, bet darbe reikia visas naujoves sekti. Dabar, ypač kai kompiuterinės technologijos naujovės greitai keičiasi*“ (ME7). Suprasti, kad trūksta žinių ar reikiamų įgūdžių pedagogą skatina kritiškas savęs vertinimas, kuris atsiranda refleksijos metu, apsvarstant savo patirtį (subkategorija „Gebantis reflektuoti savo patirtį“): „*Kiekvienas mokosi iš savo situacijų, kuriose yra. Mokytojaudamas vis tiek juk „niuksų“ gauni pastoviai. Na ir pergalvoju tada visas situacijas, kodėl ir kas buvo, dirbti su tuo reikia. Su savimi dirbti reikia. <...> Ir kaip žmogus turi nuolatos tobulėti. Negalvoti, kad čia man karūna ant galvos uždėta ir aš čia esu gudriausias. Ne. Sakykim, aš moku anglų labai gerai. Taip. Bet gal mano kuri mokinė nuostabiai groja pianinu. Ji moka gerai tai, ko aš nemoku*“ (ME4). Supratus, kokių žinių trūksta, pedagogas tampa labiau motyvuotas mokytis. Taip pat svarbu yra gilinti turimas psichologines žinias, nes jos padeda pozityviai bendrauti su kitais ir išreikšti, suprasti save, savo poreikius (subkategorija „Turintis psichologinių žinių“): „*<...> baigiau psichologijos studijas. Tai man tos žinios oho, kaip padeda. Viskas kitaip. Į kai kuriuos dalykus kitaip ėmiau reaguoti. Ir kolegos pastebėjo. Ateina ir sako, tu Anotyk, kaip čia daryti, nes tu gi ir psychologė. Kitą kartą prašo konsultacijos, su vaikais pasikalbėti. Tai aš sakydavau, kad yra mokykloj psychologas. Aš savo klasės vaikams psychologas ir klasės vadovas esu. Jau per sunkų būtų apsiimti ir kitus dalykus. Bet nenoriai mokytojai klausydavo. Sako, tu mums labiau psychologė*“ (MV9).

Kategorija „**Turintis išlavintus EI gebėjimus**“ apima 7 subkategorijas. Pedagogai, atsakydami į klausimą apie savybes, kurios padeda jausti pasitenkinimą karjera, nurodo ir

pedagogui būtinus turėti įgūdžius. Daugelis tyrimo dalyvių išskirtų įgūdžių yra emocinio intelekto įgūdžiai ir gebėjimai. Prie šių įgūdžių galima priskirti gebėjimą bendrauti su skirtingų kartų atstovais (subkategorija „Gebėjimas bendrauti“): „*Tai tas noras mokytis ir visą laiką tobulėti: kaip asmenybei ir kaip specialistui. Tobulėjimas viską apima. <...> bendrauti su kiekvienu, gebėti. Nes dabartinė karta jau kitokia, su jais reikia mokėti dirbti, taikyti pedagogiką ir psichologiją. Tai, kaip jiems reikia viską pateikti. Bendravimas yra. Bendravimas tai savaime suprantamas, nes ar kitas senas ar jaunas, reikia rasti prie jo priėjimą. Pagal amžių ir tai, koks kito žmogaus charakteris, kokia asmenybė, kas jį domina*“ (ME7), gebėjimą kontroliuoti emocijas (subkategorija „Gebėjimas suprasti ir kontroliuoti emocijas“): „*Gebėjimas kontroliuoti emocijas, <...> skatina eiti į dialogą su kitu asmeniu ir nesudaro galimybių aršiai konfrontacijai. Mokytojas bet kokiomis priemonėmis turi stengtis vengti stiprios priešpriešos su mokiniais, nes priešingu atveju mokiniai atmes bet kokias mokytojo pastangas vykdyti ugdomąją veiklą*“ (MK2); „*Gebėjimas kontroliuoti savo emocijas, nes tai svarbi emocinio stabilumo klasėje sąlyga*“ (MV12); „*Sugebėjimas valdytis, sugebėjimas jausti aplinką, valios stiprumas, užuojauta ir supratimas. <...> Žinojimas ko nori ir nekonfliktiškumas toks*“ (ME6); „*Mokėjimas valdyti emocijas. <...> galvoju, kad jau gimsti su kažkiek. Ir netgi tai ateina intuityviai. Nes mes tai turim, ir aš net negalvoju apie tai. Negalvoju ir nesąmoningai. Intuicija veikia. Ji per patirtį ateina*“ (ME6), gebėjimą suprasti mokinių poreikius ir jausmus: „*Nes man kaip mokytojui sekasi, kai stengiuosi suprasti, ko vaikui reikia, ko jis nori. Svarbu, ką jis jaučia, kodėl jis taip daro, kaip daro. Ir analizuoju tas situacijas, kaip iš šalies. Tada pasimato tos priežasties, kurios kartais nėra aiškios, dėl elgesio. Kitą kartą svarbu vaiko aplinka, iš kurios jis ateina*“ (ME6), gebėjimą greitai reaguoti į situacijas (subkategorija „Gebėjimas greita reaguoti“): „*Pagal situaciją įvertinti viską greitai. Taip profesionaliai, į iškylančius iššūkius, nes būna jų. Tik reikia, priklausau, kaip reaguojam, mes patys. Ir tas greitis, greita reakcija man tai padeda komandoje. Ir prisitaikyti prie greitai kintančios, visko. Prie aplinkos*“ (MK5), gebėjimas išlikti tvirtam (subkategorija „Gebėjimas išlikti tvirtam“) „*<...> nepasiduoti aplinkos spaudimui. Čia toks tvirtumas, kaip asmenybės. Turi būti asmenybė ir turėti savo tikslus. Netgi, sakyčiau, savo tvirtas vertybes. Su jomis gyventi, vadovautis*“ (MK3) ir empatijos įgūdžiai (subkategorija „Empatija“): „*Empatija, nes dirbam juk su kitais, reikia kitus suprasti. Mokinių poreikiai svarbūs*“ (MK3). Taigi, emocinio intelekto gebėjimai pedagogų darbe yra reikalingi kaip ir profesiniai įgūdžiai, tokie kaip mokinių motyvavimas mokytis, užmegzti ir palaikyti profesionalius santykius su mokiniais (subkategorija „Gebėjimas sudominti“): „*Pirmiausia, tai aš manau, kad jis turi labai gerai išmanyti savo dalyką. Antra, jis turi mokėti tą dalyką perteikti vaikams. Ir čia yra dėstymo dalykai, nes vaikai yra visi skirtingi, skirtinga auditorija. Reikia viską perteikti įdomiai, ir kad vaikai suprastų. <...> iš savęs turi būti tokie sugebėjimai. Kai reikia, gebėti surasti bendrą kalbą. <...> negalima tiesiog ateiti prie lentos ir ten kalbėti su savimi apie dalyką. <...> Tu turi turėti kažką su vaiku pakalbėti ir gebėti. Nes vaikui reikia kitą kartą patarimo ir nebūtinai iš pamokų*“ (MV8). Taip pat, norint jausti

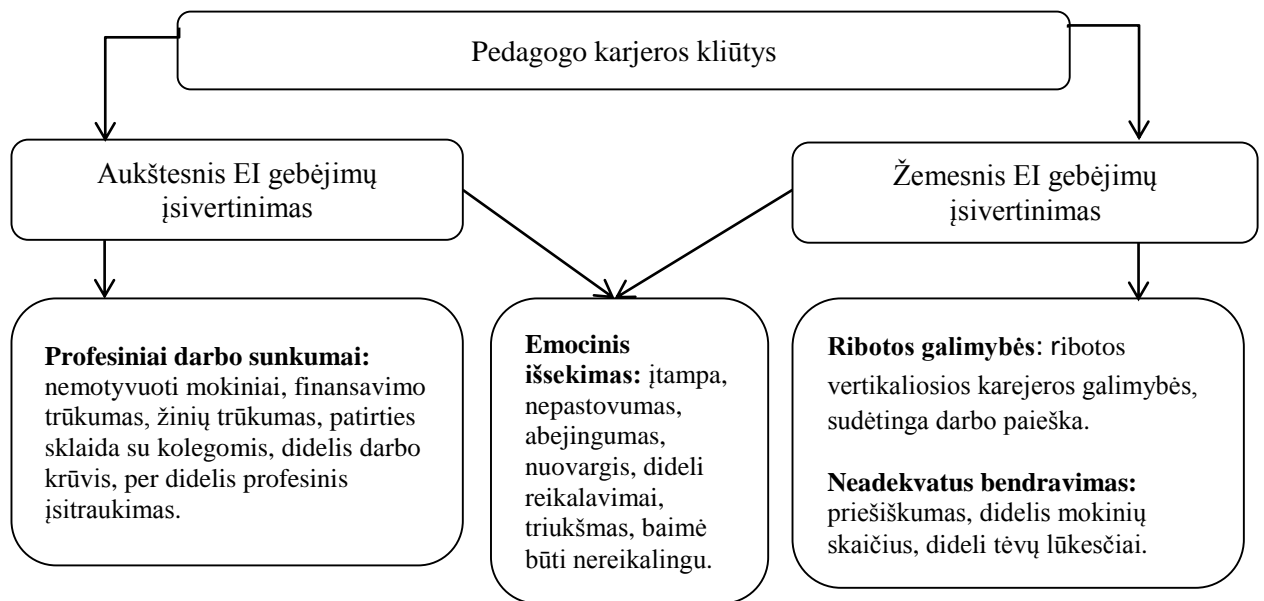
pasitenkinimą savo karjera ir darbu, pedagogas privalo gebėti atsipalaiduoti, atsitraukti nuo darbinių reikalų, mėgautis savo laisvu nuo darbo laiku (subkategorija „Gebėjimas organizuoti laisvalaikį“): „<...> užsiimti kažkokia tai malonia veikla. Šokti galima. Rūpintis savo laisvalaikiu, planuoti veiklas“ (MV9).

Penktasis klausimas „**Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?**“ apima 4 kategorijas ir 13 subkategorijų (žr. 18 pav. ir 16 lentelę). Pateikiant šį klausimą tyrimo dalyviams, norima sužinoti apie pedagogų karjeros kliūtis. Daroma prielaida, kad pašalinus šias kliūtis, pedagogas jaus didesnę pasitenkinimą savo karjera, o jas nustelbti galima ugdat emocinio intelekto gebėjimus.

Pedagogai, kurie savo EI gebėjimus įsivertino žemesniais įverčiais nurodė subjektyvias karjeros kliūtis: ribotos galimybės ir neadekvatus bendravimas. Kategorija „**Ribotos galimybės**“ apima 2 subkategorijas. Tyrimo dalyvis nurodo problemas, su kuriomis susidūrė pabaigęs studijas. Anot pedagogo, jaunam specialistui, neturinčiam patirties, sunku rasti darbą bendrojo ugdymo mokykloje (subkategorija „Sudėtinga darbo paieška“): „Kai reikia „užsikabinti“ <...> kai aš ieškojau darbo, tai pajaučiau, kad pedagogų yra labai daug. Ir jaunam žmogui ateiti ir pradėti dirbti yra pakankamai sunku. Nes dažniausiai kolektyvai jau yra susiformavę. Darbo vietos atsilaisvina ne taip jau ir lengvai“ (MV8). Pavykus įsidarbinti mokykloje, susiduriama su kitomis profesinėmis grėsmėmis ir suvaržymais (subkategorija „Ribotos vertikaliosios karjeros galimybės“): „<...> mokytojui čia beveik kaip ir nėra tos karjeros. Niekur tu čia nenušoksi. Aukščiau yra tik pavaduotojas ir direktorius. Du“ (ME7).

15 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Ribotos galimybės	Ribotos vertikaliosios karjeros galimybės
	Sudėtinga darbo paieška
Neadekvatus bendravimas	Priešiškumas
	Didelis mokinių skaičius
	Dideli tėvų lūkesčiai
Profesiniai darbo sunkumai	Nemotyvuoti mokiniai
	Finansavimo trūkumas
	Žinių trūkumas
	Patirties sklaida su kolegomis
	Didelis darbo krūvis
	Per didelis profesinis išitraukimas
Emocinis išsekimas	Įtampa
	Nepastovumas
	Abejingumas
	Nuovargis
	Dideli reikalavimai
	Triukšmas
	Baimė būti nereikalingu



188 pav. Pedagogo karjeros kliūtys ir EI

Kategorija „**Neadekvatus bendravimas**“ apima 3 subkategorijas. Pedagogas darbe bendrauja su daugybe žmonių: su kitais pedagogais, su mokyklos administracijos atstovais, su mokiniais, tėvais. Dažnai toks intensyvus santykių palaikymas išvargina. Tada atsiranda sunkumai. Tyrime dalyvavę pedagogai nurodo, kad jausti pasitenkinimą savo karjera jiems trukdo kolegų priešiškus, atstūmimas (subkategorija „Priešiškumas“): „<...> kur yra daugiau vyresnių mokytojų, kurie nelabai draugiškai bendrauja. Taip būna. Kaip mano viena draugė, tai net turėjo išeiti iš darbo dėl to. Taip, kad nematė didelio geranoriškumo. O tas dalykas yra svarbus. Nes su vaikais, tai yra vienas dalykas, bet turi būti ir iš kolegų paskatinimas“ (MV8) ir mokinių tėvų nepasitikėjimas (subkategorija „Dideli tėvų lūkesčiai“): „<...> iš tėvų tada būna priešiškus. Kai nepasitiki, kažkaip net ir neleidžia, kad pats nuspręst galėtum, kas geriau yra. <...> Kai atsiranda noras kontroliuoti ar sekti. Toks kaip mokymas, kas kaip. Suvaržymas atsiranda, stebėjimas“ (MK5). Ne ką lengviau bendrauti ir su mokiniais, ypač kai klasės yra didelės (subkategorija „Didelis mokinių skaičius“): „Didelės kai kurios mokinių klasės (30 mokinių), todėl reikia skirti daug laiko vien tik darbų ištaisymui, sunku tokią klasę valdyti. Ir, be abejo, išmokyti visus šiuos vaikus, palaikyti santykį, su visais“ (MV9).

Pedagogai, savo EI gebėjimus įsivertinę geriau, teigė, kad jie susiduria su profesiniais darbo sunkumais. Kategorija „**Profesiniai darbo sunkumai**“ apima 6 subkategorijas. Pedagogai jaučia, kad jiems trūksta žinių (subkategorija „Žinių trūkumas“): „Su mokiniais, kurie turi emocinius ar elgesio sutrikimus. Tiesiog stygius informacijos, kaip reikia reaguoti į tokių mokinių neadekvatus veiksmus“ (ME11) ypač, kai reikia dirbti su motyvaciją mokytis praradusiais mokiniais (subkategorija „Nemotyvuoti mokiniai“): „Mes turim su jais dirbti, nieko nepadarysi. Bet tai yra sunku. Tuo labiau, kad, visi, man atrodo, žino, kad dabar vaikai yra kitokie, negu sakykim, mūsų

karta. *Mes vis tiek, turėjom ir pagarbos daugiau suaugusiems*“ (MK1). Įgyti žinių ir įgūdžių šiandien nėra sunku, bet kartais mokyklos neskiria pakankamo finansavimo, kad pedagogai galėti tobulinti savo kvalifikaciją (subkategorija „Finansavimo trūkumas“): „*Kai kuriose mokyklose susidūriau su kvalifikacijos kėlimo finansavimo problema. Kai kur laikomasi nuostatos, kad vaduojančiam mokytojui (vadavau mokytoją, išėjusią į motinystės atostogas) neapsimoka skirti lėšų kvalifikacijai kelti*“ (MK2). Taip pat pasigendama ir pačių pedagogų iniciatyvos dalintis patirtimi ir mokyti vieni kitus (subkategorija „Patirties sklaida su kolegomis“): „*Daugiau kursų norėtūsi. Per mažai keičiamasi gerąja patirtimi su kitų mokyklų, net gi kitų šalių pedagogais. Vyresnioji karta turi tą užsienio kalbos barjerą, bet mes norim mokytis. Ir norim bendrauti*“ (ME6). Anot vieno tyrimo dalyvio, kolegos mažiau bendrauja tarpusavyje ir su kitų mokyklų pedagogais, nes tam paprasčiausiai nelieta laiko (subkategorija „Didelis darbo krūvis“): „*Nes laiko nebėra. Todėl sakau, kad asmeninis gyvenimas nukenčia. <...> darbe tempas toks greitesnis. Ir pačiame mieste, viskas greitai greitai. Tai Anotyti galiu, kad labai daug mokykloje renginių, didelis popierizmas, be galo didelės mokinių klasės*“ (MV9). Turint didelį darbo krūvi pedagogai po truputi visiškai įsitraukia į savo profesinę veiklą ir pamiršta mėgautis malonumą teikiančiais dalykais ir veikla (subkategorija „Per didelis profesinis įsitraukimas“): „*Tik darbas ir darbas. Net ir po darbo viskas aplink darbą. Kažkaip, sakau, reikia turėti užsiėmimą kokį visai ne su darbu susijusį. Aš. Na, aš tai sportuoju, su vyru šokame, daugiau sportinius. Esam mėgėjai tokie, bet labai mums patinka*“ (MK3).

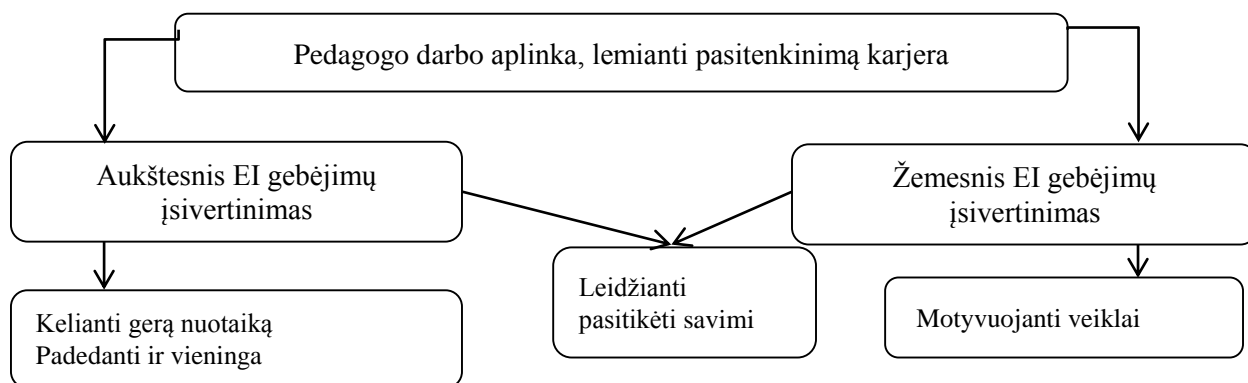
Tyrimo dalyvavę pedagogai mano, kad emocinis išsekimas jiems neleidžia jausti pasitenkinimo savo karjera. Kategorija „**Emocinis išsekimas**“ apima 7 subkategorijas. Pedagogai, dalyvavę tyrimo jaučia džiaugsmą ir pasimėgavimą savo karjera, tačiau jie nurodo, kad kolektyve dažnai mato, kad kolegos jaučiasi emociškai išsekę. Emocinį išsekimą skatina darbe patiriama įtampa (subkategorija „Įtampa“): „*Na, čia tai visiems nepaslaptins, kad yra įtampos. <...> kadangi mokytojai bendrauja su daug žmonių vienu metu. Nes kai daug bendrauji: vaikai, tėvai, pirmiausiai, mokytojai. Daug atiduodam bendraujant su kitais, tokių emociškai energiją atiduodam*“ (ME7), nuovargis (subkategorija „Nuovargis“): „*Mokytojas turi šimtus darbų ir darbelių, atsakomybių, veiklų, kurias kartais neįmanoma visas kokybiškai atlikti. <...> plane tiek daug numatyta. Ypač pavasarį. Ir su savo mokiniais visokie reikalai, ir dar atvirų durų dienos. Gerai, kad daug veiklų. Vaikams patinka projektai, kur su gyvūnais, su gamtos tyrinėjimu susiję, kai iš mokyklos kur nors kitur keliaujam ar edukacinę kelionę pasidarom. Bet daug visko yra. O mums dar juk ir rezultatus parodyti reikia*“ (MV12). Nuovargį kelia dideli reikalavimai pedagogui kaip savo srities specialistui (subkategorija „Dideli reikalavimai“): „*Toliau yra tėvai, kurie šiandien turi daug pretenzijų. Jie nori savo vaikui geriausio. Todėl kelia reikalavimus ir mokytojams. Reikia pasižiūrėti, kad ir jie įdėtų pakankamai pastangų. Yra toks dalykas. Ir tas taip emociškai truputi alina. Jeigu tėvai ateina su neaiškiom pretenzijom, reikia kalbėti su jais, aiškintis daug. Neateina tėvai su paskatinimu, pagyrimu, kad tu ten padėjai, po pamokų mokei vaiką. Dažniausiai būna kai kažkas negerai. Dar ir*

administracija reikalauja. Kad, na, būtų dideli pasiekimai olimpiadose ar kad geri pažymiai būtų“ (ME7). Taip pat bendrojo ugdymo mokykloje dirbame dideliame triukšme (subkategorija „Triukšmas“): „Triukšmas daugiausiai koridoriuose ir per pertraukas, visada. Daug jo. Mes tai gal jau pripratę, bet kiti kai ateina. Kai tėvai ateina, per pertrauką. Tai jiems būna keista, kad vaikai tiek daug triukšmauja. Bet aš tai kartais nežinau. Juk daug vaikų. <...> čia tokia įstaiga“ (MV10). Pedagogus gąsdina mintis, kad jie gali tapti neberekalingais, nevaldyti situacijos. Todėl kartais jie kritiškai vertina jaunų kolegų darbą (subkategorija „Baimė būti nereikalingu“): „Vyresni kolegos, aš juos labai gerbiu, bet pastebiu, kad jie yra labiau pavargę, net gi sakysiu, kad išsigandę, jaučia stresą, moko jaunesnius kolegas. Bet visa tai, manau, kad dėl baimės“ (MK3). Taip pat pedagogai jaučiasi neįvertinti (subkategorija „Abejingumas“): „Vienoje iš mokyklų labai trūksta bendravimo su mokytojais ir joje jaučiuosi kažkokioje tuštumoje. Tuštumą „užsipildau“ dirbdama su mokiniais. Kitoje – įtampa dėl to, kad jaučiuosi nepritapusi ir nereikalinga kaip mokytoja ar specialistė. <...> Šiame realizuoju dirbdama su mokiniais“ (ME11), priklausomi nuo aplinkybių (subkategorija „Nepastovumas“): „Mokytojas tą pačią dieną darbe gali susidurti su profesine sėkme ir nesėkme. Mokiniai į pamokas, taip pat atsineša įvairias emocijas iš namų: džiaugsmą, nerimą, pyktį, nepasitikėjimą ir taip toliau. Visa tai veikia pačią pamoką <...>“ (MK2).

16 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Leidžianti jausti pasitenkinimą	Leidžianti pasitikėti savimi
	Kelianti gerą nuotaiką
	Padedanti ir vieninga
	Motyvuojanti veiklai

Šeštojo klausimas „Kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?“ atsakymų teiginiai grupuojami į 1 kategoriją ir 4 subkategorijas (žr. 17 lentelė). Šis klausimas tyrimo dalyviams pateiktas, siekiama aptarti, kaip tyrimo dalyviai vertina savo darbo aplinką, kokios yra jų darbo sąlygos, galinčios daryti įtaką jaučiamam pasitenkinimui savo karjera.



19 pav. Pedagogo darbo aplinka ir EI

Tyrimo dalyviai teigė, kad jiems svarbu jausti pasitenkinimą savo karjera. Šį jausmą lemia emocinė darbo aplinka. Kuo geresnes emocijas darbe patiria pedagogai, tuo stipresnį pasitenkinimą karjera jie jaučia. Visi tyrimo dalyviai pasakojo, kokiokis sąlygomis jiems patinka dirbti, kas jiems kelia džiaugsmą darbe ir pasitenkinimą savo karjera.

Pedagogai, kurie savo EI gebėjimus įsivertinę geriau, teigė, kad jie jaučiasi patenkinti savo darbu ir karjera tada, kai jaučia gerą nuotaiką darbe. Ši gera nuotaika yra „užkrečiama“. Taip pat pedagogams yra žinoti, kad išskylus problemoms, gali kreiptis į kitus, gauti pagalbą, nes darbe sukurta vieninga ir padedanti darbo aplinka. Žemesniais EI gebėjimais įsivertinęs pedagogas nurodo, kad jam svarbu yra siekti gerų darbo rezultatų, todėl jaučia pasitenkinimą savo karjera, kai aplinka motyvuoja veiklai. Tyrimo dalyviai nurodo, kad jausti pasitenkinimą savo karjera jiems padeda aplinka, kurioje galima jausti pasitikėjimą savimi. Pasitikėjimas savimi yra vienas iš EI sąmoningumo grupės gebėjimų. Galima daryti apibendrinimą, kad didesnis pasitikėjimas savimi lemia ir aukštesnį pasitenkinimo karjera lygį.

Taigi, kategorija „**Leidžianti jausti pasitenkinimą**“ apima 4 subkategorijas. Tyrime dalyvavę pedagogai teigė, kad pasitenkinimas savo karjera kyla iš vidaus, iš pedagogo asmenybės. Pedagogas, jaučiantis džiaugsmą (subkategorija „Kelianti gerą nuotaiką“): „*Aš tai labai džiaugiuosi dėl darbo*“ (MV8); „*<...> mano klasėje, darbe tokia gera nuotaika. Kažkaip gera ateiti į klasę. Vaikai iniciatyvūs, kūrybiški*“ (MK3) ir atsipalaidavimą (subkategorija „Motyvuojanti veiklai“): „*<...> choreografe pakvietė mokytojus ateiti ir pasimokyti masinį šoki, kad ne tik vaikai šoktų, bet ir mes. Tai, žinokit, pirmą repeticiją atėjom trise, <...>. Per ilgąją pertrauką salėj šokom, po to išėjom visos laimingos. Kitą kartą jau daugiau atėjo. Pasikalbinom ir mes, ir sakom, kad smagu. <...> kai buvo ta diena, kada reikėjo šokti. Tai mokytojai išsirikiavom jau per visą eilę, kaip ir mokiniai. Ir šokom. Bet taip buvo iniciatyvu iš mūsų. Ir mokiniai kitaip, prasmę kitaip suprato, kai ir mokytojai prisidėjo. Ir mes pailsėjom nuo rutinos*“ (MV9) spinduliuoja teigiamą energiją. Pozityvumą mato aplinkiniai. Pasitikėjimas savimi (subkategorija „Leidžianti pasitikėti savimi“): „*Gal, kad kaip pats mąstai, kaip esi pats nusiteikęs. Tai daro įtaką, tada, kokia bus aplinka. <...> Jeigu man yra gera, tai ir aplinkoj, kada dirbu ar gyvenu, man bus gera. <...> reikia, taip optimistiškiau į viską reaguoti. Iš savęs, iš vidaus. Mokykloje turi dirbti savimi pasitikintys mokytojai. Tada jie galės ir tą aplinką sau susikurti gerą, saugią, emociškai stabilią. <...> Kitą kartą, mes patys tokie įsitempę būnam, tai ir vaikai pastebi, reaguoja. Ir tada, jau tada, visa ir ta aplinka, visai kitaip būna. <...> viskas gerai. Gera būti čia, kur esu, čia, mokykloj*“ (MV8), Anot pedagogo, yra „užkrečiamas“: „*Niekas kitas neprivalo tavęs nei linksminti, nei tau gerinti kažko. Vat, ateisi surūgęs, ir visiems nuotaiką sugadinsi. Ateisi su gerom emocijom, ir viskas bus gerai pačiam, kitiems. Kaip sviestu patepta. <...> Man kiekviena diena, kai noriu šypsotis*“ (ME4) yra veiksnys, leidžiantis bendradarbiauti ir suvienyti kolektyvo narius bendrą tikslų siekimui (subkategorijos „Padedanti ir vieninga“): „*<...> kokioje mokykloj visi eina, ir pasirūpina rastu*

šuniu. Tai ant kiek, mes visi geri reiškia, esam. Net ir mūsų direktorius pamatė tą šunį ir, na kaip, atrodo, kitas direktorius sakyty o Jėzus, kas čia dabar, ką jus darot. O čia, dabar, pasižiūrėkit. Ir jis rūpinasi tuo šuniu. <...> kada mūsų mokyklai reikia susiimti. Mes galim pasipešioti, mes galim nesutarti, mes galim daug ką. Bet kada reikia susiimti ir atlaikyti, kokią pavyzdžiui, rimtą komisiją, o je, tada mes visi, ir visi kartu dirbam. Vieningai“ (ME4).

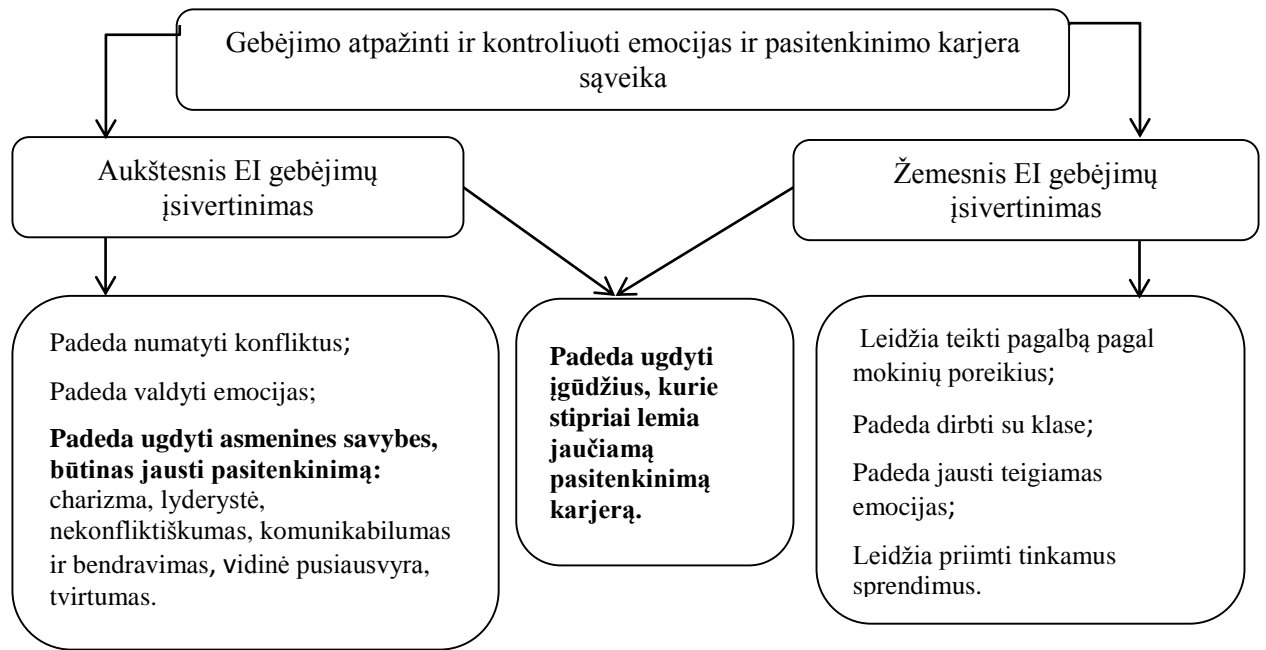
Septintojo klausimo „**Kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?**“ atsakymų teiginiai grupuojami į 3 kategorijas ir 16 subkategorijų (žr. 18 lentelę). Norima atskleisti tyrimo dalyvių nuomonę dėl emocinio intelekto gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveikos.

17 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Gebėjimas atpažinti emocijas, jas kontroliuoti stipriai lemia patiriamą pasitenkinimą karjera	Leidžia teikti pagalbą pagal mokinių poreikius
	Padedą dirbti su klase
	Padedą numatyti konfliktus
	Padedą valdyti emocijas
	Padedą jausti teigiamas emocijas
	Leidžia priimti tinkamus sprendimus
Padedą ugdyti asmenines savybes, būtinas jausti pasitenkinimą	Charizma
	Lyderystė
	Nekonfliktiškumas
	Komunikabilumas ir bendravimas
	Vidinė pusiausvyra
	Tvirtumas
Padedą ugdyti įgūdžius, kurie stipriai lemia jaučiamą pasitenkinimą karjerą	Numatyti galimybes
	Leidžia dalintis patirtimi
	Ugdo reflektavimo įgūdžius
	Padedą save motyvuoti

Analizuojant subjektyvų trimo dalyvių patirties supratimą, galima pastebėti, kad pedagogai vertindami džiaugsmą ir sėkmę darbe mano, kad tam daro įtaką emocinio intelekto gebėjimai. Taigi, emocinio intelekto gebėjimai stipriai lemia pasitenkinimą karjera. Pedagogai, kurie turimus EI gebėjimus vertina aukštesniais įverčiais nurodo, kad egzistuoja sąveika tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera, nes emocinio intelekto gebėjimai padeda numatyti konfliktus, padeda valdyti emocijas, padeda ugdyti asmenines savybes (žr. 20 pav.). Kategorija „**Padedą ugdyti asmenines savybes, būtinas jausti pasitenkinimą**“ apima 6 subkategorijas. Pedagogai įvardino asmenines savybės, kurios padeda valdyti ir atpažinti savo ir kitų emocijas. Pirmiausia, pedagogas turi būti tvirtas (subkategorija „Tvirtumas“): „*Jei emocijas suvoki ir moki išreikšti, jos neverda tavo viduje. <...> gebėjimas atpažinti ir kontroliuoti emocijas, tai visada padeda. Daugiausiai konstruktyviai. Sakykim, spręsti konfliktus. Tiek vidinius, tiek, manau išorinius, kur su kitais. Ir adekvačiai reaguoti situacijose. Įvairiose situacijose. Sėkmingai kai įveikiam tai, iššūkius, tada jautiesi tvirčiau kaip specialistas. Ir kaip žmogus, be abejo, kaip asmenybė*“ (MK5), komunikabilus ir bendraujantis su

kitais (subkategorija „Komunikabilumas ir bendravimas“): „*Empatiškas ir komunikabilus pedagogas lengviau randa kontaktą su mokiniais ir bendradarbiais bei mokinių tėvais. Todėl ir yra labiau vertinamas, mėgstamas <...> kokie mokytojai, būna, ateina, paklausia kaip tu. Tai gera su tokiu bendrauti, žmogumi. Gerai nusiteikęs, bet jei mato, kad kažkas negerai, tai visada klausia, domisi. Tai ir daugiau kontaktą užmezga, nes kiti tada pasitiki. Tik kad nebūtų per daug, nes įkyrumas tai ne. Ir kai gerai, tai džiaugiesi*“ (ME6), išlikti neutralus (subkategorija „Vidinė pusiausvyra“): „*Mokantis atpažinti ir valdyti savo emocijas pedagogas, gali ramiau bendrauti su vaikais (kalbėti nepakeltu tonu). Neįsikirščiuoja be reikalo, pamoka vyksta sklandžiau, ramiau, be didelių trukdžių*“ (MV9). Pedagogai mano, kad svarbu yra gebėti valdyti konfliktus, neįsivelti į konfliktines situacijas (subkategorija „Nekonfliktiškumas“): „*Negebėjimas atpažinti emocijas lemia konfliktinių situacijų sukėlimą. <...> pastebėjau, kad vienas mokinys (kuris dažniausiai trukdo mokytis ir mokytis) guli ant suolo ir neatlieka jam skirtų užduočių. Paklausiau, kas nutiko, kodėl nedalyvauja pamokoje. Mokinys atsakė, kad skauda galvą, tiesiog prastai jaučiasi. <...> aš jam leidau nedalyvauti pamokoje, nes mačiau kad šiam jaunuoliui kažkas yra negerai. Po pamokos mokinys padėkojo ir išėjo. <...> mokinys neseniai susipyko su jam patinkančia mergaite. Supratau, jog pasielgiau teisingai leidusi mokiniui pailsėti, nes spaudimo atveju mokinio darbas pamokoje galėjo virsti netinkamu elgesiu*“ (MK2), nes pedagogas turi būti lyderis, valdantis klasę ir ugdymo procesą (subkategorija „Lyderistė“): „*Jeigu mokytojas, tai savotiškai jis vis tiek yra lyderis. Bent jau klasėje. Tu ateini ir vadovauji klasei. Tai jeigu tu nesugebėsi kontroliuoti savo emocijų, tai visa tai persiduoda ir mokiniams, vaikams. Jeigu ateisi ir pradėsi purkštauti dėl kiekvienos smulkmenos, tai negerai. Mokytojas turi mokėti save kontroliuoti. Ir reikia atpažinti kitą, nes su daug žmonių dirbi. Ypatingai su paaugliais. Jie yra sudėtingi*“ (MK1). Pedagogu lyderiu tampa tie asmenys, kurie savo vidine jėga traukia aplinkinius (subkategorija „Charizma“): „*<...> į klasę vis tiek ateinu su savo tema, kaip dalyko specialistas. O po to kaip jisai, kokia mano charizma, kaip sugebu. Nes vaikai atsimena. Sako, kad vaikai neatsimena, ką tas mokytojas sakė, ką dėstė. <...> Bet atsimena mokytoją kaip žmogų, kaip jis kalbėjo, mokytojo laikyseną, kaip jis ten Anotojo, koks buvo. Kaip jis elgėsi klasėje, ką darė. Koks jis buvo*“ (ME7).



20 pav. Gebėjimo atpažinti ir kontroliuoti emocijas ir pasitenkinimo karjera sąsajos

Tyrimo dalyvių grupė, į kurią įeina pedagogai, savo EI gebėjimus įsivertinę prasčiau teigia, kad jiems svarbus yra gebėjimas atpažinti emocijas, jas kontroliuoti, nes tai stipriai lemia jaučiamą pasitenkinimą karjera. Kategorija „**Gebėjimas atpažinti emocijas, jas kontroliuoti stipriai lemia patiriamą pasitenkinimą karjera**“ apima 6 subkategorijas. Pedagogai, dalyvavę tyrime, teigiamai vertina įgūdžius, susijusius su savo ir kitų emocijų valdymu. Galima išskirti galimybes, kuriuos teikia ugdomas įgūdis valdyti emocijas. Pirmiausiai, emocijų valdymas padeda pedagogui dirbant su klase (subkategorija „Padeda dirbti su klase“): „*Stengiasi, nes dauguma tai dirbam prieš klasę, negali būti ten būti kažkoks, pykti. Turi valdytis. Ir dirbdamas su vaikais šituos dalykus reikia žinoti. <...> Kai matai, kad jau jau nervuojies, tai tada užsiimu kuo, ar ten giliau pakvėpuoju, ar kaip nors ten. Sustoju, suskaičiuoju iki dešimt. O nesakyti, ką aš ten galvoju, kai pykstu ar nervuojuos, tuo momentu*“ (ME7); „*Nors ir ateina mokytojas pirmiausiai su savo tuo dalyku. Nebūdamas autoritetu, tu nieko nepadarysi, nes pirmiausiai tai nesukaupsi klasės. Nes turi mokėti valdyti klasę. Klasės valdymas yra viena iš kompetencijų, labai svarbu tai. Ir jeigu tu neturi šios kompetencijos, kuri yra viena iš tokių specifinių kompetencijų, tu negalėsi toliau, neperteiksi savo dalyko*“ (ME7); „*<...> atėjo mokinyš į klasę, įraudęs, paskutinis, po visų mokinių, dar ir pavėlavęs. Aš kaip visada, klausiu, kas atsitiko, kodėl vėluoji. O jis, penktokas, sako man, kad viskas gerai, nieko. Klasė kaip ir juokiasi, ar dar kažkaip kitaip emocijas rodo. Galvoju, keista. Kažkas čia negerai. Nes ta reakcija mokinių keista, pašaiپی tokia buvo*“ (MV10), numatant tolimesnį savo ir mokinių elgesį (subkategorija „Padeda numatyti sprendimus“): „*Mokytojas neturėtų veltis su mokiniaus į konfliktines situacijas, nes tai destruktiviai veikia pamoką <...>*“ (MK2). Emocinė pusiausvyra (subkategorija „Padeda valdyti emocijas“): „*Jeį negebėčiau kontroliuoti savo emocijų <...> reaguočiau į trikdžius jautriai, emocionaliai. Mokykloje turiu laikytis gal daugiau neutraliai,*

pirmiau už mokinį ar kolegą numatyti, atpažinti, kaip jis jaučiasi ir reaguoti tinkamai. Dėl visų gerovės. Aišku, jeigu kažkam liūdna, tai neisi kartu ten verkti visą dieną, bet tinkamai sureaguoti reikia“ (MK3); „Ir pats mokytojas neišsiveda iš pusiausvyros, nes viskas stabilu būna. Nors mokytojas kaip, vis tiek, jis suaugęs. Tai jis turi ir būti protingesnis. Nesileisti, kad jį vaikai išprovokuoti. Tada ir ta ramybė bus darbe, stabilumas“ (ME11) padeda nepasiduoti neigiamų emocijų daromai įtakai (subkategorija „Padeda jausti teigiamas emocijas“): „Nes kai pastebėjau, yra teigiamos emocijos iš vaikų. Ir kitas dalykas, ir tvarkos turi būti, nusiteikimo. Tuo labiau, kad dar yra emocijos iš kolegų. Ir pati sėkmė arba jeigu kas nors nepasiseka“ (MV8). Kontroliuodamas savo ir kitų emocijas, pedagogas geba teikti reikiamą pagalbą kolegoms ir mokiniams (subkategorija „Leidžia teikti pagalbą pagal mokinių poreikius“): „Toliau jeigu tu neturėsi to pagalbos teikimo, empatijos pagalbos teikimui reikia. Nes turiu tokių ar tokių vaikų. Jam reikia tokios pagalbos. Kai vaikas specialiųjų poreikių, tai vienokia pagalba, o kai vidutiniški tai kitokios pagalbos jam reikia. Tai čia yra pagrindiniai. Ir čia yra su profesija susiję. Nes viskas glaudžiai yra susipynę“ (ME7), priimti tinkamiausią problemos sprendimo būdą (subkategorija „Leidžia priimti tinkamus sprendimus“): „Anotiau, kad yra negerai, kad buvo susistumdymas, bet mokinys nenori, kad kas žinotų iš suaugusiųjų. O mūsų socialinė gudri tokia. Tai ji peržiūrėjo kameras. <...> vaikai suprato, kad platūs pas mus koridoriai, vietos visiems užtenka. <...> jeigu aš nebūčiau tada pastebėjusi ir supratusi, kad kažkas negerai, vaikas blogai jaučiais, čia kaip sakėt, jei negalėčiau atpažinti jo emocijų, mes nebūtume sprendę. <...> Ir kad pats tu ne iš kart reaguotum, bėgtum kaip akis išdegęs, bet pagaltoti, priimti tinkamiausią sprendimą“ (MV10).

Pedagogų atsakymai, nepriklausomai nuo jų EI įvėrcio apima kategoriją „**Padeda ugdyti įgūdžius, kurie stipriai lemia jaučiamą pasitenkinimą karjerą**“, kuri turi 4 subkategorija. Emocinio intelekto įgūdžiai, gebėjimas atpažinti ir kontroliuoti savo ir kitų emocijas, yra ugdomi. Pedagogas, norintis tobulėti, save motyvuoja (subkategorija „Padeda save motyvuoti“): „<...> save turiu kontroliuoti labiau. Reikia man dar šito mokytis. Nes aš juk daugumai esu pavyzdys. Aplinkui kiti tikisi iš manęs atitinkamo elgesio, emocijų ir laikysenos. Kažkaip kitus stebėti, ir atpažinti juos, jausmus jų, man lengviau. Su savo dar reikia daug padirbėti man. Čia vienas iš tokių savęs tobulinimo tikslų mano“ (MK3) ieškoti tobulėjimo galimybių (subkategorija „Numatyti galimybės“): „Turi rasti tam laiko, turi mokytis. Suprasti, kad tai reikia daryti, nes ne visi tai žino. Nes girdisi iš mokytojų, ir iš vaikų nusiskundimų, kad mokytojas Anotė taip ar taip, pavadino vienaip, kažkokiu netaktišku žodžiu kolegai ką Anotė. <...> sunku save valdyti. Sau yra sunkiausiai vadovauti“ (ME7). Ugdyti savo gebėjimus galima formaliuotu būdu, lankant seminarus, bet galima pasirinkti ir kitas mokymosi formas. Kaip teigė tyrime dalyvavę pedagogai, savo įgūdžius galima ugdyti pačiam praktikos metu (subkategorija „Leidžia dalintis patirtimi“): „Aš manau, kad šie gebėjimai, dalinai ateina per praktiką. Antras dalykas, mes ir kalbamės su kolegomis ir klausiu, ar aš gerai padariau šioje situacijoje. Galima pasitikrinti, ar aš gerai sureagavau. Ir aš kai einu į

seminarus, <...> lektoriai labai daug duoda patirties. Jie Anotoja, kaip patys elgiasi ir kartu su mokslu suriša labai daug“ (MV8), analizuojant savo patirtį (subkategorija „Ugdo reflektavimo įgūdžius“): „Nes visada visokių situacijų būna ir tada pagalvoju, kad gal aš ne visai taip pasielgiau. <...> kai išveda jau iš kantrybės. Ir tada pagalvoju, kad aha, čia kitą kartą tai pasielgčiau va taip. Aš galvoju, kad ugdausi iš visur. Ir iš savęs, ir iš seminarų, mokymų, ir iš svetimos patirties, ir iš kolegų“ (MV8).

18 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas (empatija) padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Sąmoningumo daroma įtaka jaučiant pasitenkinimą karjera	Leidžia objektyviai save vertinti
	Skatina pasitikėjimą savimi
Socialinio sąmoningumo daroma įtaka jaučiamam pasitenkinimui karjera	Padedą atpažinti emocijas
	Leidžia jausti pasitikėjimą kitais
	Padedą ugdyti empatijos gebėjimus

Aštuntojo klausimo „Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas (empatija) padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?“ atsakymų teiginiai grupuojami į 2 kategorijas ir 5 subkategorijas (žr. 19 lentelę). Norima atskleisti tyrimo dalyvių nuomonę dėl emocinio intelekto gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveikos.

Pirma kategorija „Sąmoningumo daroma įtaka jaučiant pasitenkinimą karjera“ apima 2 subkategorijas. Tyrime dalyvavę pedagogai pastebi, kad dirbdami darbą su mokinių auditorija turi pasitikėti savimi. Apie pasitikėjimą savimi kalbėję pedagogai pabrėžia, kad mokiniai pasitiki tais pedagogais, kurie jaučiasi drąsiai ir užtikrintai (subkategorija „Skatina pasitikėjimą savimi“): „Jeigu nepasitikėsi savimi, na tada tūpčiosi vietoj. Bus sunku. Todėl reikia būtinai pasitikėti savimi. <...> Mokinai tai pastebi“ (MK1); „Ši suvokimas „atėjo“ pabuvojus seminare apie mokytojo savivertę ir pasitikėjimą savimi. Tik savimi pasitikintis žmogus, gali pagrįstai „duoti“ kitam žmogui tai, ko galbūt jam stinga. Jis gali būti autoritetu mokiniams ir kolegoms. Jis nebijo klysti ir tai pripažinti. Jis visada gali bandyti pakilti po nesėkmių“ (ME11). Pasitikėjimą savimi didina teigiamas savęs vertinimas, leidžiantis objektyviai atskirti savo stiprybes ir silpnybes (subkategorija „Skatina pasitikėjimą savimi“): „Žinote ką, turbūt labiausiai mane mušantis žmogus, esu aš pati. Ir kada pas mane būna rezultatai, aš visada sėdžiu kaip ant adatų. <...> baisu būna, o jie pasirodo, gerai. Ir tada taip atsikvėpiu ir pagalvoju, kad pasirodo, viską gerai darau. Ir vat reikia man visada tokių egzaminų sau. Kad įrodyti sau, kad aš neprastėju, neprastesnė darausi. Be proto didelis kritiškumas pas mane yra. Iš tikrųjų, aš kritiška sau. Bet... vis sau tokius iššūkius ir iškeliu“ (ME4).

Antra kategorija „Socialinio sąmoningumo daroma įtaka jaučiamam pasitenkinimui karjera“ apima 3 subkategorijas. Tyrimo dalyviai pastebi, kad jaučiant pasitenkinimą savo karjera svarbus yra ne tik pasitikėjimas savimi, bet ir pasitikėjimas kitais, kolegomis (subkategorija

„Leidžia jausti pasitikėjimą kitais“): „Reikia ir kolektyve turėti žmogų, kuris išklauso <...>. Nes žinau, kad tave supranta kitas. Anoto, kad nu gerai tu ten pasielgei arba, kad ne taip padarei, reikia čia dar iš to pasimokyti“ (ME7). Pasitikėjimą kitais skatina emocijų atpažinimas, kuris leidžia bendrauti konstruktyviai, pastebėti kito asmens poreikius (subkategorija „Padeda atpažinti emocijas“): „Žinai, kas kelia ir kokias kelia emocijas tau ir kitiems, tad gali kontroliuoti, rinktis į kokias situacijas patekti ar eiti, kaip siekti savo tikslų. Kryptingumas visada padeda pasiekti ko nori“ (MK5); „<...> vaikai tai labai jaučia. Ypač mažesni. Vyresni vaikai, jie dar kartais nutyli. Jie tokie sąmoningesni būna. Bet mažiukai, jie neturi to tokio, atskirties taško, ką sakyti, ir ko ne. Ir būna taip, aš pati jaučiu, kad einu susirūpinusi, galvoju apie ką nors ir vaikai iš kart klausia, mokytoja, kas negerai. Ir tada pasidaro, iš tiesų, labai labai miela tas toks pastebėjimas. Ir tada pagalvoji, kad atrodo pats tai nežinai, bet jie tai pastebėjo“ (MV8). Atpažįstant kitų emocijas galima tinkamai sureaguoti ir tokiu būtu ugdyti vieną iš pagrindinių emocinio intelekto įgūdžių – empatiją (subkategorija „Padeda ugdyti empatijos gebėjimus“): „Sakykim, aš sudvejoju dėl kažko savo dalyko pamokoje, kai vaikai klausia žodžio, o tu pagalvoji, ar jis tikrai tai reiškia. Ir praeina kokia minutė ir pamatai, kaip vaikai tarsį mąsto „o ar ji žino“. Jie gauda. Jie labai gauda, pasižiūri. Ypač kai aš buvau naujokė. Dabar jau, matau, yra pasitikėjimas, mes vieni kitais pasitikim. Vaikai kol mane pažino bandė. Drąsiai pusę metų bandė. <...> Kai gauni naują grupę visą laiką taip, nesvarbu, kad jie kažką jau būna girdėję, bet nori išbandyti patys. Vaikai priima ir aš manau, kad dėl nuoširdumo, nes be nuoširdumo nieko nepadarysi. Realiai, ko gero, pats pirmas turi parodyti, kad sieki kontakto“ (MV8).

Analizuojant aštuntojo klausimo atsakymus galima apibendrinti, kad pedagogai, kurių emocinio intelekto įsivertinimo vidurkis buvo aukštesnis ar žemesnis pastebi, kad jiems svarbu yra jausti pasitikėjimą savimi ir pasitikėjimą kitais, atpažinti emocijas, būti empatiškiems. Šie emocinio intelekto gebėjimai leidžia jausti didesnę pasitenkinimą karjera.

19 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Gebėjimas valdyti santykius su kitais lemia jaučiamą pasitenkinimą karjera	Užtikrina efektyvią komunikaciją
	Padeda valdyti konfliktus
	Padeda kurti santykius
	Gaunamas pasitenkinimas dirbant komandoje
	Padeda jausti pasitenkinimą darbu

Devintasis klausimas „Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera? apima 1 kategoriją ir 5 subkategorijas (žr. 20 lentelę). Norima atskleisti tyrimo dalyvių nuomonę dėl emocinio intelekto gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveikos.

Kategorija „Gebėjimas valdyti santykius su kitais lemia jaučiamą pasitenkinimą karjera“ apima 5 subkategorijas. Gebėjimas valdyti santykius su kitais yra išskiriamas į kelis smulkesnius gebėjimus. Daugiausiai bendraujama dirbant komandoje (subkategorija „Gaunamas pasitenkinimas dirbant komandoje“): „Komandoje dirbti man patinka, nes tada nesijauti vienišas, gali daugiau pasiekti, gauti atgalinį ryšį, diskutuoti. Su kolegom užsimezga ryšys. <...> Ir kažkaip atsiskleidi labiau su kitais, negu kad vienas būdamas, darydamas savo darbą individualiai. Bet, aišku, kartais tai tampa išbandymu, tas darbas“ (MK5). Dirbant komandoje tarp komandos narių vyksta tarpusavio bendravimas ir komunikacija (subkategorija „Užtikrina efektyvią komunikaciją“): „Komunikacija tikrai svarbi man. Nes nebus ir komandinio darbo, jeigu nebus komunikacijos. Jeigu nebus supratimo. Jeigu vienas kito nesuprasim, tai negalėsime apie kito vaidmenį, neįsijausime. Nes vaidmenys ir rolės vis tiek yra toje komandoje. Nes atsiranda toje komandoje lyderis, ar vienas, ar kitas, kuris galbūt daugiau vadovauja. Kitas greičiau idėją sugeneruoja ar darbus atlieka. Ir viskas vyksta sklandžiai, kaip sako, ar į tą, ar į tą pusę. Viskas tarpusavyje susiję. Komunikacija ir komandinis darbas, savaimė suprantama“ (ME7). Ne visada komandos darbas yra lydimas pozityvių emocijų. Kartais atsiranda konfliktų, kurie suaktyvina visą komandą, atskleidžia kiekvieno komandos nario poziciją. Konfliktų valdymas yra sudėtingas įgūdis, kurį reikia ugdyti (subkategorija „Padeda valdyti konfliktus“): „Taip, kaip vaikam reikia sugebėti neįsivelti į konfliktus, neįsivelti, kad tu ten taptum patyčių objektu, ar nereikštum savo agresijos, tam, kas tau nepatinka. Taip ir suaugusiam. Tik suaugusieji labiau valdosi. Valdo tuos dalykus, save, kontroliuoja. <...> Stengiamės gal tada nebendrauti, kai emocijos sukyla, ar nebūti su kitais tiek daug. Bet tokių atvirų konfliktų nelabai ir būna“ (ME6); „Konfliktus valdyti, žinokite, aš tikrai nemoku. Man čia dar tobulėti ir tobulėti. Galiu numatyti, nujausti, kad eina link to. Bet kaip tai protingai padaryti ir sugudrauti, dar šičia man nearti dirvonai“ (ME4). Didelis menas yra gebėti bendrauti su kitais. Ne tik užmegzti santykius, bet ir gebėti atsiradusią draugystę puoselėti ir išsaugoti (subkategorija „Padeda kurti santykius“): „Nes, kaip pavyzdžiui su tėvais bendrauju, jeigu ten juos užsipulsi, mokysi, tai ir jie taip pat ims reaguoti. Net gi ginsis, nes bijos, kad kaltinu. Ir tokiu būdu jau nebus jokio sprendimo. O kai moku bendrauti nekaltinant, o iškeliant problemą, tai ir bendravimas tampa prasmingesnis ir produktyvesnis. Čia yra didelis menas su kitais bendrauti, santykius palaikyti, nes mes dažnai elgiamės impulsyviai. Nes atrodo, kad mus kažkas puola ar bando mokyti, teisti. Tai čia taip nereikia. Nereikia audrintis, ir ten galvoti, kad yra puolimas, kaip ir nereikia pradėti pokalbio nuo kaltinimo. Su tėvais tai svarbu. Jie ateina su norais, tai aš kalbu tada, o kaip mes kartu galim ką padaryti“ (MV10). Kalbėdamas apie jaučiamą pasitenkinimą karjera ir emocinio intelekto gebėjimus, gebėjimus valdyti santykius su kitais, vienas tyrimo dalyvis pradėjo diskusiją apie tai, kiek pedagogų jaučia pasitenkinimą karjera ir pasitenkinimą savo darbu (subkategorija „Padeda jausti pasitenkinimą darbu“): „Galiu Anotyti, kiek procentu kolegų jaučia džiaugsmą dirbdami mokykloje. Na, gal „išspausim“ kokius dešimt procentų. Jeigu taip visi

sąžiningai atsakyti, ar myli savo darbą, aš nežinau, kiek būtų. Kiek tokių atsirastų. <...> Aplamai, sunku Anotyti, myli mokytojai ar nemyli savo darbą. <...> Mylinčių savo darbą. Tokių tikrai kur, na, tikrai yra. Yra. XXX, ji, tikrai toks jau pedagogas, kad tikrai, atsidavusi tokia. Aš negaliu sakyti, kad aš nemyliu, bet aš, taip sakykim „fifty fifty“. Tokioje pusiaukelėje tarp tos meilės ir nemeilės“ (MK1).

Apibendrinant tyrimo dalyvių atsakymus galima išskirti, kad emocinio intelekto gebėjimai valdyti santykius su kitais lemia pedagogų jaučiamą pasitenkinimą savo karjera. Vienas pedagogas, kuris savo emocinio intelekto gebėjimus įsivertino aukštesniais balais, teigė, kad sunku pasakyti, kiek jo kolegų džiaugiasi dirbdami bendrojo ugdymo mokykloje. Bet tuo pačiu šis tyrimo dalyvis pabrėžia, kad pasitenkinimą savo karjera lemia asmens gebėjimas susikurti teigiamą savo darbinę aplinką kuriant ir valdant santykius su kitais. Taigi, emocinio intelekto gebėjimai turi stiprų ryšį su pasitenkinimu karjera.

20 lentelė. Atsakymų į klausimą „Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?“ kategorijos ir subkategorijos

Kategorija	Subkategorija
Savęs valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveika	Ugdoma savikontrolė
	Atsirandantis patikimumas
	Stipriai padeda išreikšti sąžiningumą
	Pagalba jausti orientaciją į pasiekimus

Dešimtas klausimas „Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?“ apima 1 kategoriją ir 4 subkategorijas (žr. 21 lentelę). Norima atskleisti tyrimo dalyvių nuomonę dėl emocinio intelekto gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveikos.

Pirma kategorija „Savęs valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjerasąveika“ apima 4 subkategorijas. Kalbėdami apie jaučiamą pasitenkinimą savo karjera tyrimo dalyviai patvirtino, kad jausti džiaugsmą ir sėkmę darbe jiems padeda savęs valdymo gebėjimai. Savęs valdymo gebėjimus galima išskirti į smulkesnius gebėjimus. Pirmiausia, tyrimo dalyviai kalba apie savikontrolės gebėjimus (subkategorija „Ugdoma savikontrolė“): „Turi būti draugas, bet tik iki tam tikros ribos. O jeigu tu savęs netvardai, savęs negerbi, jeigu tu nepasitiki savimi... Tai kitas žmogus, tarp kitko, jis iš karto tai jaučia. Tik ateini ir tu iš karto toks truputi pasirodai. Ir iškart „užlips“ ant galvos, tiesiai šviesiai“ (MK1). Anot pedagogų, svarbu ne tik valdyti save, bet ir būti sąžiningu sau ir kitiems (subkategorija „Stipriai išreiškiamas sąžiningumas“): „Mokytojas turi būti savimi, autentiškas, būtina. Suvaidinsi, tuoj pat tave pastatys į vietą. Pamatys. Ir negerai, jeigu suvaidinsi. Jeigu tau liūdna, ir rodyk vaikams, kad liūdna. Aišku, neverk, kad ten tave vaikai guostų. O jeigu tau gera, lai ir kiti džiaugiasi tai matydami“ (ME4). Sąžiningas pedagogas bus patikimas partneris, gebantis ugdyti mokinius ir profesionaliai dirbti savo darbą (subkategorija „Atsiranda patikimumas“): „Aplinkiniai, manau, kad pasitiki manimi, nes jau įrodžiau, kad galima manimi

pasitikėti. Tokių būdu, sakykim, rodydama iniciatyvą, gaunu ir administracijos palaikymą, įvertinimą, daugiau atsakomybių, sakykim taip buvo su mamų dienų renginio organizavimu. Būdama patikima ir tokia, sakykim, pastovi, pelnau kolegų ir mokinių pasitikėjimą, jaučiu, kad esu vertinama“ (MK3). Patikimas ir sąžiningas pedagogas pasiekia gerų profesinių rezultatų, užsitarnauja gero specialisto vardą bendruomenėje (subkategorija „Padeda jausti orientaciją į pasiekimus“): „Paskui ir sąžiningumas. Kaip sakoma, normaliai jautiesi, išdirbęs visą darbo dieną. Ir kai pagalvoju, kad aha, aš šiandien sėkmingai pravedžiau pamokas, ir vaikai suprato. Ir nebuvo keblių situacijų. <...> man labai patinka sudalyvauti visokiuose projektuose ir olimpiadose, ir panašiai. Nes man tai čia yra tie dalykai, kurie mane labai „užveda“. Nes aišku, matau savo vaiko sėkmę ir dar tas malonumas, kai reikia jį paruošti, papildomai. Ir aišku, projektai, nes projektas, nepameluosiu, bet tikrai yra ir mums džiaugsmas ir vaikams. <...> tai vis tiek yra kažkas daugiau. Kas išlieka“ (MV8).

Apibendrinant tyrimo dalyvių atsakymus į dešimtą klausimą galima pastebėti, kad visi tyrimo dalyvavę pedagogai vieningai sutinka, kad jausti pasitenkinimą savo karjera jiems padeda turimi ir ugdomi savęs valdymo gebėjimai, tarp šių gebėjimų ir pasitenkinimo karjera yra stiprus ryšys. Valdant save gebama tapti patikimu ir sąžiningu savo srities specialistu, kuris būna įvertinamas ir aplinkinių: mokinių, tėvų, kolegų, mokyklos administracijos darbuotojų. Pedagogai, kurie savo EI gebėjimus įsivertino aukštesniais įverčiais, nurodo esant stipriai savęs valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveikai (žr. 24 pav). Šie EI gebėjimai padeda ugdyti savikontrolę, tapti patikimiems ir sąžiningais. Pasak pedagogo, kurio EI gebėjimus įsivertino žemesniais įverčiais, savęs valdymo gebėjimai padeda jausti orientaciją į pasiekimus. Turint šiuos EI gebėjimus ir savybes bus jaučiamas didesnis pasitenkinimas karjera.

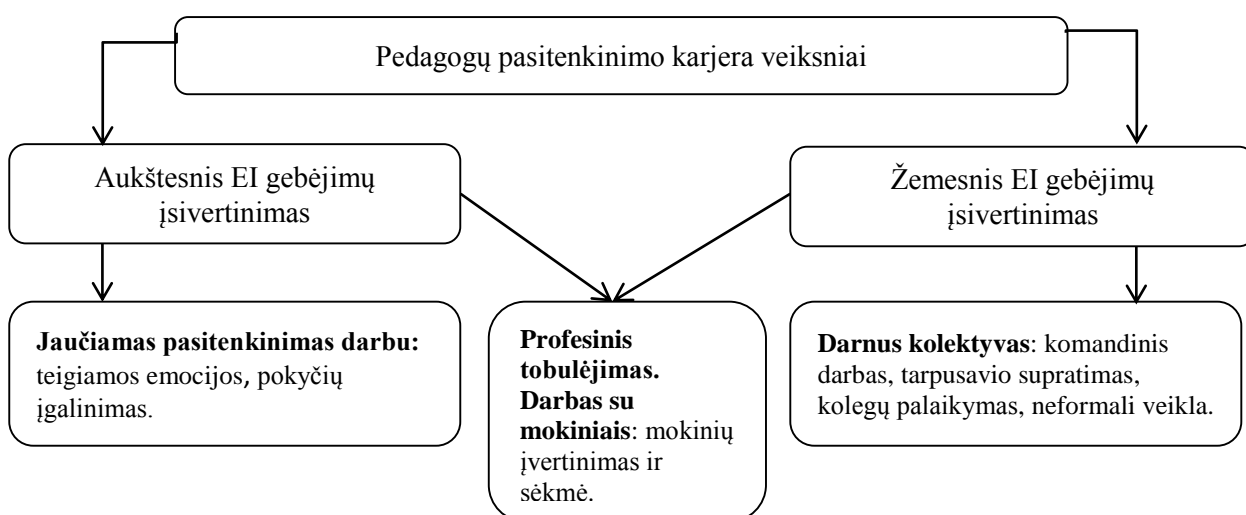
Apibendrinant kokybinės turinio analizės rezultatus, galima apstebėti, kad abi (su žemesniu ir aukštesniu EI gebėjimų įsivertinimo vidurkiu) tyrimo dalyvių grupės nurodė veiksnius, lėmusius apsisprendimą pasirinkti pedagoginę karjerą: įkvepiantis pedagogų pavyzdys, darbui būtinų įgūdžių, žinių ir savybių turėjimas, pasitenkinimas, gaunamas dirbant su vaikais. Mažesniais vidurkiais EI gebėjimus įsivertinę tyrimo dalyviai teigė, kad pasirinkti pedagogo profesiją paskatino orientacija į pasiekimus ir gaunamas įvertinimas. Respondentai, kurie savo EI gebėjimus vertina geriau, teigė, kad pasirinkti pedagogo profesiją juos paskatino šeimos įtaka ir jaučiamas pašaukimo jausmas pedagogo darbui. Tyrimo dalyviai, kurie EI gebėjimus įsivertino geriau teigė, kad dirbti mokykloje ir siekti karjeros motyvuoja turimos asmeninės savybės ir patiriamos teigiamos emocijos darbe. Respondentai, kurie savo EI gebėjimus vertina žemesniais vidurkiais nurodo, kad siekti karjeros mokykloje motyvuoja profesinis tobulėjimas ir noras panaudoti turimus įgūdžius. Tyrimo dalyviai akcentavo subjektyvius pasitenkinimo karjera veiksnius: profesinis tobulėjimas ir darbas su mokiniais, jaučiamas pasitenkinimas darbu. Tyrimo dalyviai, neatsižvelgiant į jų EI gebėjimų įsivertinimo vidurkius teigė, kad pedagogas jaus pasitenkinimą karjera tada, kai bus žingeidus,

norintis tobulėti profesinėje srityje, turintis stipriai išugdytus EI gebėjimus. Anot respondentų, yra svarbu jausti pasitenkinimą savo karjera. Kuo geresnes emocijas darbe patiria tyrimo dalyviai, tuo stipresnį pasitenkinimą karjera jie jaučia. Tyriamieji, kurie savo EI gebėjimus įsivertino geriau, teigė, kad jie jaučiasi patenkinti savo darbu ir karjera, kai jaučia gerą nuotaiką darbe ir kolektyvo narių palaikymą. Tyrimo dalyviai nurodo, kad jausti pasitenkinimą savo karjera jiems padeda aplinka, kurioje galima jausti pasitikėjimą savimi. Respondentai, kurie turimus EI gebėjimus vertina aukštesniais vidurkiais nurodo, kad EI gebėjimai padeda numatyti konfliktus ir valdyti emocijas, padeda ugdyti asmenines savybes. Tyrimo dalyvių grupė, į kurią įeina pedagogai, savo EI gebėjimus įsivertinę prasčiau teigia, kad jiems svarbus yra gebėjimas atpažinti emocijas, jas kontroliuoti, taip pat svarbu yra jausti pasitikėjimą savimi ir pasitikėjimą kitais, būti empatiškiems. Respondentai nurodo, kad jausti pasitenkinimą savo karjera jiems padeda turimi ir ugdomi savęs valdymo gebėjimai, tarp šių gebėjimų ir pasitenkinimo karjera yra stiprus ryšys. Valdant save gebama tapti patikimu ir sąžiningu savo srities specialistu, kuris būna įvertinamas ir aplinkinių: mokinių, tėvų, kolegų, mokyklos administracijos darbuotojų. Pedagogai, kurie savo EI gebėjimus įsivertino aukštesniais įverčiais, nurodo esant stipriai savęs valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveikai. Šie EI gebėjimai padeda ugdyti savikontrolę, tapti patikimais ir sąžiningais.

3.3. Tyrimo rezultatų diskusija

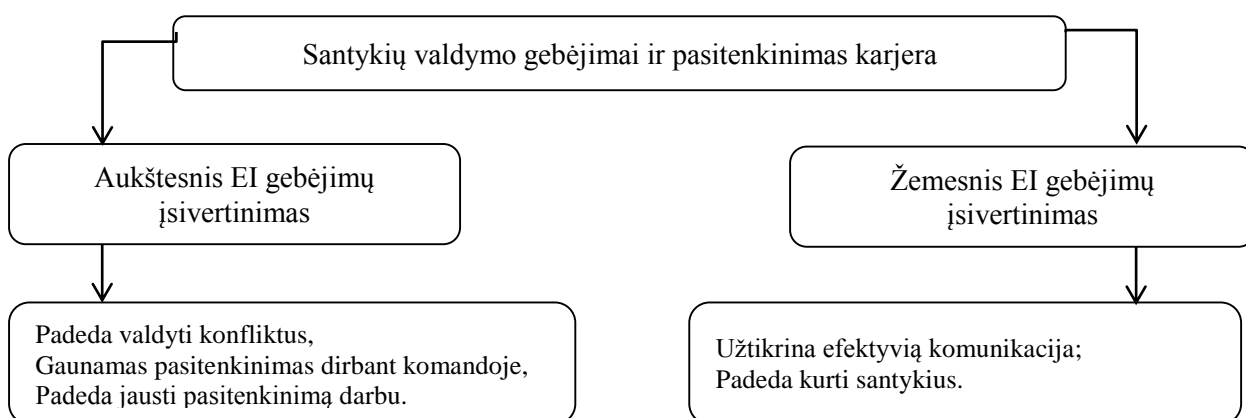
Tyrimo rezultatų diskusijos dalyje analizuojami kokybinio tyrimo interviu metu gautų duomenų turinio analizės rezultatai. Pateikiami pastebėjimai, padaryti lyginant teorinį bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelį ir tyrimo metu gautus duomenis.

Naudojant kiekybinį duomenų rinkimo metodą – apklausą raštu – dvylika tyrime dalyvavusių tyriamųjų įsivertino savo emocinio intelekto gebėjimus. Anot Corcoran, Tormey (2012), jaunų pedagogų emocinio intelekto lygis yra mažesnis negu vyresnių. Atlikto pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimo rezultatai paneigė Corcoran, Tormey (2012) tyrimo rezultatus. Iš penkių pedagogų, kurie bendrojo ugdymo mokykloje dirba trumpiau negu 10 metų, keturi emocinio intelekto gebėjimus įsivertino aukštesniais balais ir sudarė grupę tyrimo dalyvių, su aukštesniais įverčių vidurkiais. Į šią grupę taip pat pateko du pedagogai metodininkai, kurie mokykloje dirba 19 ir 27 metus. Anot Organ, Podsakoff, MacKenzie (2006) tyrimo dalyviai gali savo gebėjimus vertinti labai gerai, kad išryškintų turimas teigiamas savybes ar įgūdžius. Savęs pervertinimo tendencija kelia susirūpinimą tiriant asmenines savybes ir įgūdžius, kurie visuomenės laikomi gerais. Nuo respondentų atsakymų priklauso tyrimo kokybė ir vertė. Tyrimo dalyvių netiesos sakymas iškreipia tyrimo rezultatus. Veikiamas įvairių veiksnių, tyrimasis gali meluoti, apsimitinėti ir iškreipti tyrimo rezultatus. Jeigu tyrimo metu tyrimo dalyvis nebuvo atviras, sakė netiesą, tuomet toks tyrimas yra bevertis, neatspindintis tikrovės (Gaiziuniene, Cibulskas, 2013). Vis dėlto esama įrodymų, kad tyrimo dalyvių savęs vertinimas nėra toks nutolęs nuo tikrovės (Alper, Tjosvold, Law, 1998).

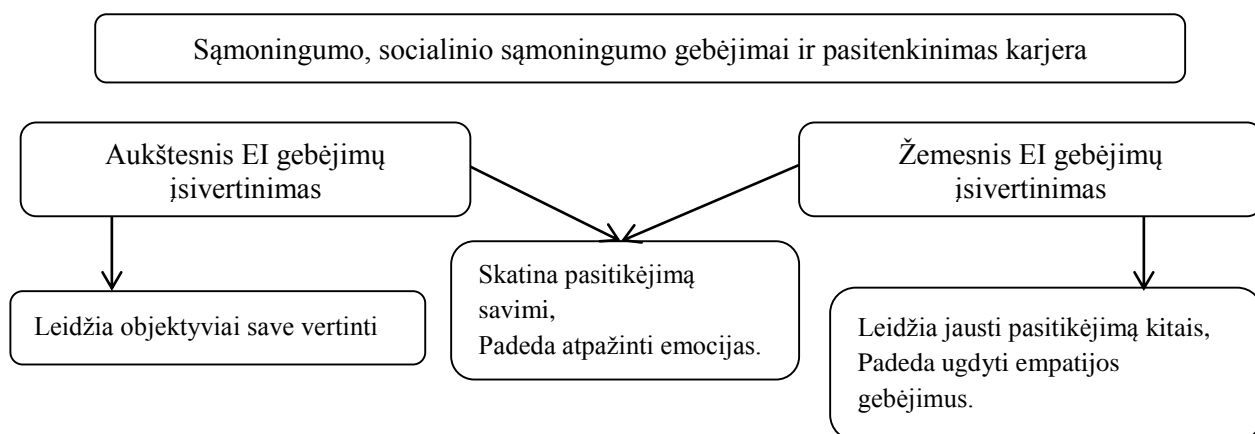


21 pav. Pedagogų pasitenkinimo karjera ir EI sąveika

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad kuo stipriau išlavinti pedagogų emocinio intelekto gebėjimai, tuo didesnę pasitenkinimą karjera jie jaučia. Bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelyje (žr. 6 pav.) išskirtos emocinio intelekto gebėjimų grupės. Tyrimo dalyvių buvo klausama, kaip jie mano, ar šie gebėjimai padeda jiems jausti džiaugsmą, pasitenkinimą savo karjera. Tyrimo dalyviai pateikė savo subjektyvią nuomonę, kad emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera ryšys yra labai stiprus (žr. 21 pav.). Respondentai, kurie savo EI gebėjimus įsivertino aukštesniais vidurkiais teigė, kad santykių valdymo gebėjimai jiems padeda valdyti konfliktus, dirbti komandoje ir jausti pasitenkinimą karjera. Respondentai, kurie savo EI gebėjimus įsivertino žemesniais vidurkiais nurodė, kad santykių valdymo gebėjimai leidžia užtikrinti efektyvią komunikaciją ir kurti tarpusavio santykius (žr. 22 pav.). Analizuojant tyrimo dalyvių patirtis, galima daryti išvadą, kad kuo labiau yra išvystyti EI santykių valdymo gebėjimai, tuo didesnę pasitenkinimą karjera pedagogai jaučia, nes geba konstruktyviai bendrauti su kitais, o pedagogo darbe šių gebėjimų reikia.

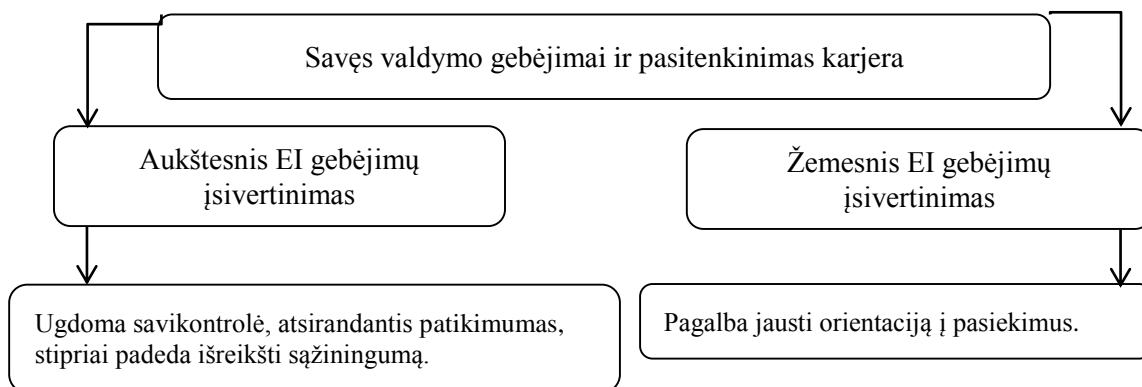


22 pav. Santykių valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveika



23 pav. Sąmoningumo, socialinio sąmoningumo ir pasitenkinimo karjera sąveika

Jausti pasitenkinimą karjera taip pat padeda sąmoningumo ir socialinio sąmoningumo gebėjimai. Anot tyrimo dalyvių, turint šiuos gebėjimus jaučiamas didesnis pasitenkinimas karjera, gebama objektyviai save vertinti, pasitikėti savimi ir kitais, būti empatiškiems (žr. 23 pav.). Analizuojant tyrimo duomenis pastebėta, kad yra sąveika tarp sąmoningumo ir socialinio sąmoningumo bei pasitenkinimo karjera. Kuo geriau išvystyti šie EI grupės gebėjimai, tuo stipresnis yra jaučiamas pasitenkinimas karjera (žr. 24 pav.). Analizuojant tyrimo duomenis daromi pastebėjimai, kad kuo stipresnė yra sąveika tarp EI ir pasitenkinimo karjera, tuo geriau pedagogai geba ugdyti savikontrolės gebėjimus. Respondentai teigė, kad savęs valdymo gebėjimai padeda jausti orientaciją į pasiekimus, o tai užtikrina geresnę darbo kokybę ir stipresnį pasitenkinimo karjera jausmą.



24 pav. Savęs valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveika

Anot subjektyvaus tyrimo dalyvių vertinimo, pedagogui darbe yra svarbu gebėti atpažinti ir kontroliuoti emocijas, nes tai sąveikauja su jaučiamu pasitenkinimu karjera: gebama numatyti konfliktus, valdyti emocijas, padeda ugdyti asmenines savybes, kurios yra būtinos laimingam, sėkmingam pedagogui. Labiau išugdyti EI gebėjimai lemia gebėjimą atpažinti kito poreikius, padeda jausti teigiamas emocijas ir priimti tinkamus sprendimus sudėtingose situacijose. Šie gebėjimai padeda jausti pasitenkinimą karjera, nes mokama pozityviai reaguoti į aplinkybes, stresines situacijas.

Tyrimo dalyviai nurodė subjektyvius veiksnius, kurie juos motyvuoja jaučiant pasitenkinimą savo karjera. Aukštesniais vidurkiais EI gebėjimus įsivertinę tyrimo dalyviai teigė, kad jausti pasitenkinimą karjera juos motyvuoja turimos asmeninės savybės ir jaučiamos teigiamos emocijos, pasitenkinimas darbu. Žemesniais EI vidurkiais įsivertinę respondentai nurodo, kad juos motyvuoja profesinis tobulėjimas ir savirealizacijos galimybės, darnus kolektyvas (efektyvus komandinis darbas, tarpusavio santykiai, kolegų palaikymas). Pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelyje buvo išskirti šie tyrimo dalyvių įvardinti veiksniai: asmeninės savybės ir

įgūdžiai, mokymosi galimybės, pasitenkinimas darbu, emocinės karjeros sąlygos, psichologinė būsena ir emocinis fonas.

Atsakydami į klausimą apie sėkmingai pedagogo karjerai būtinas savybes ir įgūdžius, tyrimo dalyviai patvirtino nuomonę, kad emocinis intelektas sąveikauja su pasitenkinimu karjera. Tyrimo dalyviai nurodė šias subjektyvias savybes ir įgūdžius: tolerantiškumas, profesionalumas, intuicija, gera nuotaika, savęs valdymo gebėjimai, kantrumas, pagarba, kūrybiškumas, atsakingumas, atvirumas, lankstumas, smalsumas, gebėjimas įveikti problemas: liūdesį, savikontrolės stoką, emocinį išsekimą. Galima daryti apibendrinimą, kad šios savybės ir įgūdžiai, kurių daugumą aprašė EI tyrę mokslininkai, sąveikauja su jaučiamu pasitenkinimu karjera.

Atliktas kokybinis bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimas turi ribotumus. Tyrimo rezultatai yra apibendrinami tyriamajam atvejui. Eksperimentas leistų nustatyti objektyvius priežastinius ryšius, tačiau jis reikalauja didelių laiko išteklių. Kadangi norint atskleisti sąveiką reiktų atlikti longitudinalinį tyrimą – tai gali būti tolimesnių mokslinių tyrimų tikslas. Šio tyrimo rezultatai reprezentuoja tik tyriamųjų imtį. Galima pateikti rekomendacijas tik tyrime dalyvavusiems respondentams, nes tyrimo imtis yra per maža, kad būtų galima daryti objektyvius apibendrinimus visiems pedagogams. Tyrimo metu atskleistos subjektyvios tendencijos ir subjektyvus bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos supratimas. Todėl analizuojamos tik subjektyvios sąsajos, kaip jas vertina tyrimo dalyviai. Norint apskaičiuoti koreliaciją, santykius tarp emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera, reiktų atlikti kiekybinį tyrimą. Kiekybinio tyrimo metu būtų galima atskleisti emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera koreliacinius ryšius, gauti kiekybinius duomenis, rodančius bendras tendencijas.

IŠVADOS

- Pagrįstas bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos modelis, kurį sudaro dvi dalys: pasitenkinimo karjera veiksniai ir emocinio intelekto gebėjimai. Nurodomi pasitenkinimo karjera veiksniai: emocinis įsipareigojimas darbui, emocinės darbo sąlygos, psichologinė būseną ir emocinis fonas, asmeninės savybės ir gebėjimai, kurie padeda jausti pasitenkinimą karjera ir valdyti savo bei kitų emocijas, jas atpažinti, tinkamai reguoti. Pasitenkinimas karjera turi emocinį pobūdį, todėl išryškėja emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera tarpusavio sąveika. Jausti pasitenkinimą karjera padeda šie emocinio intelekto gebėjimai: sąmoningumas, savęs valdymas, socialinis sąmoningumas ir santykių valdymas. Sąmoningumas susideda iš emocijų supratimo, teigiamo savęs vertinimo, pasitikėjimo savimi. Savęs valdymas susideda iš savikontrolės, patikimumo, sąžiningumo, prisitaikymo, orientacijos į pasiekimus, iniciatyvumo. Asmenys, kurie greitai prisitaiko, geba būti kūrybiški, taikyti naujas idėjas siekiant rezultatų, iniciatyvumas lemia optimistišką požiūrį į nesėkmes. Socialinis sąmoningumas apima empatiją, orientaciją į paslaugas ir organizacinį sąmoningumą. Empatijos gebėjimai svarbūs pedagogams, nes jų darbe didelis dėmesys skiriamas sąveikai su kitais asmenimis. Santykių valdymas apima kitų ugdymą, įtaką, komunikaciją, konfliktų valdymą, vadovavimą, pokyčių valdymą, ryšių kūrimą, komandinį darbą ir bendradarbiavimą. Emocinio intelekto veiksniai lemia pasitenkinimą karjera, todėl bendrojo ugdymo mokykloje dirbančiam pedagogui yra svarbu turėti emocinio intelekto gebėjimus.

- Pagrįsta bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos tyrimo metodologija. Pasirinkata kokybinio tyrimo strategija, leidžianti atskleisti pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką per patirtį. Stengiamasi emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką paaiškinti išeinant iš pačių informantų subjektyvaus suvokimo ir prasmų, kurias jie suteikia. Kokybinio tyrimo duomenys rinkti naudojant iš dalies struktūruotą interviu, leidžiant tyrimo dalyviams patiemis pasakoti savo subjektyvius išgyvenimus, tikslinat klausimus. Taip pat pasirinkta anketa raštu, kurioje pateikiami klausimai, leidžiantys tyrimo dalyviams įsivertinti savo emocinio intelekto gebėjimus. Tyrimo imtis sudaryta tikslingai. Empirinio tyrimo duomenų apdorojimui taikomas kokybinis turinio analizės metodas, kurio tikslas yra parodyti, kaip reiškinį suvokia tyrimo dalyvis, perteikdamas savo patirtį pagal tyrėjo klausimus, kokie skirtumai išryškėja tarp teorinio pedagogo emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveikos apibūdinimo ir jo raiškos socialinėje realybėje.

- Apibendrinant kokybinės turinio analizės rezultatus, galima pastebėti, kad tyrimo dalyviai, neatsižvelgiant į jų EI gebėjimų įsivertinimo vidurkius teigė, kad Ei gebėjimai padeda jiems jausti pasitenkinimą karjera. Kuo geresnes emocijas darbe patiria pedagogai, tuo stipresnį pasitenkinimą

karjera jie jaučia. Tyrimo dalyviai džiaugiasi karjera, kai jaučia gerą nuotaiką darbe ir kolektyvo narių palaikymą, pasitikėjimą savimi ir kitais. Respondentai, kurie turimus EI gebėjimus vertina aukštesniais vidurkiais nurodo, kad EI gebėjimai padeda numatyti konfliktus ir valdyti emocijas, padeda ugdyti asmenines savybes. Respondentai nurodo, kad jausti pasitenkinimą savo karjera jiems padeda turimi ir ugdomi savęs valdymo gebėjimai, tarp šių gebėjimų ir pasitenkinimo karjera yra stiprus ryšys. Valdant save gebama tapti patikimu ir sąžiningu savo srities specialistu, kuris būna vertinamas aplinkinių. Pedagogai, kurie savo EI gebėjimus įsivertino aukštesniais vidurkiais, akcentuoja stiprią savęs valdymo gebėjimų ir pasitenkinimo karjera sąveiką.

REKOMENDACIJOS

Tytrime dalyvavusiems bendrojo ugdymo mokyklos pedagogams rekomenduojama:

1. plėsti supratimą ir žinias apie emocinį intelektą, jo ugdymo galimybes ir pasitenkinimo karjera veiksnius;
2. ugdyti savianalizės gebėjimus, vertinant emocinio intelekto gebėjimus ir jų daromą poveikį jaučiamam pasitenkinimui karjera;
3. dalyvauti emocinio intelekto gebėjimų ugdymo programose.

Tyrėjams rekomenduojama:

- 1) atlikti eksperimentą, kuris leistų nustatyti pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką, priežastinius ryšius;
- 2) turėtų būti tyriama bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų emocinio intelekto ir pasitenkinimo karjera sąveiką taikant kiekybinio tyrimo strategiją;
- 3) sukurti pedagogų emocinio intelekto gebėjimų ugdymo programą.

LITERATŪRA

1. Abromaitienė, L., Stanišauskienė, V. (2014). Profesinis perdegimas karjeros raidos kontekste: ikimokyklinio ugdymo pedagogų atvejis. *Andragogika, 1* (5).
2. Albrechtas, J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Vilnius.
3. Alper, S., Tjosvold, D., Law, K. S. (1998). Interdependence and controversy in group decision making: Antecedents to effective self-managing teams. *Organizational behavior and human decision processes, 74*(1), 33–52.
4. Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning, 24*(4), 256–269.
5. Antonietta, C., Tiziana, L., Soleti, E. (2014). Emotions in the Classroom: The Role of Teachers' Emotional Intelligence Ability in Predicting Students' Achievement. *American Journal of Psychology, 127*(4), 431–445.
6. Armstrong-Stassen, M., Ursel, N. D. (2011). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(1), 201–220.
7. Arvey, R. D., Renz, G., Driskill, W. (1996). Feasibility of using individual difference in emotions as predictors of job performance. *Personnel testing Council of Southern California's monthly newsletter, Quarterly, 18*, 6.
8. Augustinienė, A. (2007). *Mokinių gebėjimų priimti karjeros sprendimus ugdymo galimybės bendrojo lavinimo mokykloje*. Daktaro disertacija. Kauno technologijos universitetas.
9. Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management research and practice, 3*(4), 77–86.
10. Bakanauskienė, I., Bendaravičienė, R., Krikštolaitis, R. (2010). Pasitenkinimo darbu tyrimas universiteto darbuotojų grupių atvejais. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development, 22* (3), 12–24.
11. Bar-On, R. (1997). *The emotional intelligence inventory (EQ-I): Technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
12. Bar-On, R., Parker, J. D. (2000). *The Handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment, and application at home, school, and in the work place*. San Francisco: Jossey-Bass.
13. Berry R., (1999). *Collecting data by in-depth interviewing*. Education-Line.
14. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Vadovėlis vadybos ir administravimo studentams. II dalis, Klaipėda.
15. Bradberry, T. R., Su, L. D. (2006). Ability-versus skill-based assessment of emotional intelligence. *Psicothema, 18*, 59–66.
16. Bražienė, R., Merkys, G. (2012). Determinants of Youth and Young Adults Work Satisfaction in Lithuania. *Socialiniai mokslai, 4* (78), 47–53.
17. Brinia, V., Zimianiti, L., Panagiotopoulos, K. (2014). The role of the principal's emotional intelligence in primary education leadership. *Educational Management Administration & Leadership, 42*(4), 28–44.
18. Bryk, A. S., Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. New York: Russell Sage Foundation.
19. Brotheridge, C. M., Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work”. *Journal of Vocational Behavior 60*, 17–39.
20. Bocchino, R. (1999). *Emotional literacy: To be a different kind of smart*. Corwin Press, USA.
21. Bogler, R., Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teacher organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education, 20*, 277–289.
22. Bourdreau, J. W. Boswell, W. R. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 53–81.

23. Buckley, J., Schneider, M., Shang, Y. (2004). *The effects of school facility quality on teacher retention in urban school districts*. Chestnut Hill, MA: National Clearinghouse for Educational Facilities.
24. Bulotaitė, L., Lepeškienė, V. (2006). Mokytojų stresas ir jo įveikos strategijos. *Pedagogy Studies*, 84, 48–52.
25. Bulotaitė, L., Pociūtė, B., Bliumas, R. (2012). Universiteto studentų įsipareigojimas profesijai: sąsajos su asmenybės bruožais ir pasitenkinimu studijomis. *Acta Pedagogica Vilnensia*, 29, 111–122.
26. Cantor, N., Kihlstrom, J. F. (1987). *Personality and social intelligence*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
27. Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788–813.
28. Cerit, Y. (2009). The effects of servant leadership behaviours of school principals on teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 600–623.
29. Chang, Y., Edwards, J. K. (2015). Examining the Relationships Among Self-Efficacy, Coping, and Job Satisfaction Using Social Career Cognitive Theory An SEM Analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 35–47.
30. Chang, M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193–218.
31. Cherniss, C., Goleman, D., Bernnis, W. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select For, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organization*. Advances in Emotional intelligence. Josey-Bass.
32. Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C., Bajgar, J. (2001). Measuring emotional intelligence in adolescents. *Personality and Individual Differences* 31, 1105–1119.
33. Cibulskas, G., Žydžiūnaitė, V. (2012). Lyderystės vystymosi mokykloje modelis. Vilnius: ŠMM Švietimo aprūpinimo centras.
34. Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social–emotional learning. *Psychology in the Schools*, 48(10), 1034–1048.
35. Cooper, R. K., Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organisations*. New York: Perigee Trade.
36. Corcoran, R. P., Tormey, R. (2012). How Emotionally Intelligent Are Pre-Service Teachers? *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 28(5), 750–759.
37. Corcoran, R. P., Tormey, R. (2013). Does emotional intelligence predict student teachers' performance? *Teaching & Teacher Education*, 35, 34–42.
38. Costa P. T., McCrae, R. R. (2012). *Taisyto NEO asmenybės (NEO PI–R) ir NEO penkių faktorių (NEO-FFI) klausimynų vadovas*. Vilnius: Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija.
39. Davis, K., Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. McGraw Hill, New York.
40. Daus, C. S., Ashkanasy, N. M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 453–466.
41. Dee, J. R., Henkin, A. B., Duemer, L. (2003). Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 257–277.
42. Derkač, A. A., Zazikin, V. G. (2003). *Akmeologija*. Moskva: Piter.
43. Dromantaitė, A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Social work*, 11(2), 289–300.
44. Dulewicz, V., Higgs, M. (2000). Emotional intelligence – A review and evaluation study. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (4), 341–372.
45. Erawan, P. (2008). Teacher empowerment and developing a curricular management system in municipal schools using cooperation between university and municipality in Thailand. *Asia Pacific Journal of Education*, 28(2), 161–176.

46. Erdheim, J., Wang, M., Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five Personality Constructs to organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959–970.
47. Erdem, M., İlğan, A., Uçar, H. İ. (2014). Relationship between learning organization and job satisfaction of primary school teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(1), 8–20.
48. Esturg, M. E., Sala-Roca, D. J. (2010). Disruptive behaviour of students in primary education and emotional intelligence. *Teaching and Teacher Education*, 26 (4), 830–837.
49. Flores, J. P. (2009). *The Relationships between Emotional Intelligence and the Effectiveness of School Leaders*. ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, Gonzaga University.
50. Fogarty, M., Rapoport, R., and Rapoport, R. N. (1971). *Sex, Career and Family*. London: George Allen & Unwin.
51. Forsyth, P. B., Adams, C. M., Hoy, W. K. (2011). *Collective trust: Why schools can't improve without it*. New York: Teachers College Press.
52. Furnham, A. (2005). *The Psychology of Behavior at Work – The Individual in the Organisation*. Prieiga internetu per google.books.
53. Furst, M. (1999). *Psichologija*. Lumen leidykla, Vilnius.
54. Gagne, M., Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
55. Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, Basic books.
56. Gardner, H. (1999). *Multiple views of multiple intelligence*. New York: Basic Books.
57. Gardner, H. (2003). *Multiple Intelligences after twenty years*.
58. Gaiziuniene, L., Cibulskas, G. (2013). Factors Influencing Falsehood. *Socialiniai mokslai*, 2 (80), 77–85
59. Genevičiūtė-Janonienė, G., Endriulaitienė A. (2008). Darbuotojų asmenybės savybių ir darbo motyvacijos sąsajos. *Psichologija*, 38, 100–114.
60. Ghani, N., Hussin, T., Jusoff, K. (2009). The impact of psychological empowerment on lecturers' innovative behaviour in Malaysian private higher education institutions. *Canadian Social Science*, 5(4), 54–62.
61. Goddard, R. D., Hoy, A. W., Hoy, W. K. (2000). Collective teacher efficacy: its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37, 479–507.
62. Goleman, D. (1995). *Emocinis intelektas*. Vilnius: Presvika.
63. Goleman, D. (2000). Durch flexibles Führen mehr erreichen. *Harvard Business Manager*, 5, 9–23.
64. Goleman, D. (2008). *Der Erfolgsquotient*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH, Co.
65. Goleman, D. (2011). *EQ-Emotionale Intelligenz*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
66. Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2010). *Emotionale Führung*. Berlin: Ullstein Buchverlag GmbH.
67. Grant, M. J., Booth, A. (2009). *A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies*.
68. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
69. Grunes, P., Gudmundsson, A., Irmer, B. (2014). To what extent is the Mayer and Salovey (1997) model of emotional intelligence a useful predictor of leadership style and perceived leadership outcomes in Australian educational institutions? *Educational Management Administration & Leadership*, 42(1), 112–135.
70. Gruževskis, B.; Čėsnaite, B. (2003). Specialistų su aukštuoju išsilavinimu rengimo kiekybinės ir kokybinės kaitos tendencijos Lietuvoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 164–.
71. Gruževskis, B., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 174–189.

72. Hall, D. T. (2007). *Protean careers of the 21st century*. London.
73. Hargreaves, A. (2000). Mixed emotions: Teachers' perceptions of their interactions with students. *Teaching and Teacher Education*, 16, 811–826.
74. Herzberg, F. (1968). *One more time: how do you motivate employees?* Canada.
75. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work (2nd ed)*. New York, NY: Wiley & Sons.
76. Hoy, W. K., Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualisation and measurement of faculty trust in schools: the Omnibus T-Scale. *Studies in leading and organizing schools*, 181–208.
77. Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford, England: Harper.
78. Hsu, Hsiu-Yen, (2009). *Organizational learning culture's influence on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among R, D professionals in Taiwan during economic downturn*. Doctoral dissertation. Graduate School of University of Minnesota.
79. Ignat, A. A., Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Social and Behavioral Sciences* 33, 498–502.
80. Ingersoll, R. (2000). *Turnover among mathematics and science teachers in the US*. Paper prepared for the National Commission on Mathematics and Science Teaching for the 21st Century.
81. Yin, H. B., Lee, J. C. K., Zhang, Z. H. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies and teaching satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 35, 137–145.
82. Johnson, S. M., Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a "Sense of Success": new teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581–617.
83. Judge, T. A., Cable, D. M., Bourdreau, J. W., Brtz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.
84. Juozaitienė, D. (2008). Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. *Pedagogika*, 89, 29–44.
85. Kaya, E. (1995). Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries. *61st IFLA General Conference*.
86. Kalleberg, A. L., Loscocco, K. A. (1983). Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48, 78–90.
87. Kafetsios, K., Loumakou, M. (2007). A comparative evaluation of the effects of trait emotional intelligence and emotion regulation on affect at work and job satisfaction. *International Journal of Work Organization and Emotion*, 2(1), 71–87.
88. Kafetsios, K., Zampetakis L. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences* 44, 712–722.
89. Kauts, A., Kumar, V. (2013). Occupational Stress in Relation to Emotional Intelligence, Age and Qualification among Secondary School Teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 2(4), 60–74.
90. Kavaliauskienė, V. (2001). *Pašaukimas ir jo ugdymas*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
91. Khany, R., Tazik, K. (2015). On the Relationship Between Psychological Empowerment, Trust, and Iranian EFL Teachers' Job Satisfaction The Case of Secondary School Teachers. *Journal of Career Assessment*, 1069072714565362.
92. Klassen, R. M., Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–.
93. Kram, K. E. (2007). *Phases of the mentoring relationship*. London.
94. Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage.
95. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU leidykla.
96. Lee, A. N., Nie, Y. (2014). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviours, psychological empowerment and work-related outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 41, 67–79.

97. Lee, J. C., Yin, H., Zhang, Z., Jin, Y. (2011). Teacher empowerment and receptivity in curriculum reform in China. *Chinese Education and Society*, 44(4), 64–81.
98. Lekavičienė, R., Antinienė, D. (2013). Emocinis intelektas: matavimo problemos ir galimybės. *Šiuolaikinio specialisto kompetencijos: teorijos ir praktikos dermė: 7-osios tarptautinės mokslinės-praktinės konferencijos straipsnių rinkinys*, 127-133. Kaunas: Kauno kolegija.
99. Lent, R. W. (2005). *A social cognitive view of career development and counseling. Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New York: Wiley.
100. Lekavičienė, R., Remeikaitė, I. (2002). Emocinis intelektas ir jo vertinimo problema. *Psichologija*, 26, 54–65.
101. Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. Prieiga internetu <http://www.lietuva2030.lt/images/stories/2030.pdf> [žiūrėta: 2014.11.20].
102. Lileikienė, T. (2009). Aukštesniųjų klasių mokinių požiūris į karjeros sėkmingumą lemiančius veiksnius. *Pedagogy Studies (Pedagogika)*, 93, 54–61.
103. Lim, T. (2011). Relationship among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific Educational Review*, 11, 311–320.
104. Liu, E., Kardos, S. M., Kauffman, D., Preske, H. G., Johnson, S. M. (2000). *Barely breaking even: Incentives, rewards, and the high costs of choosing to teach*. Harvard Graduate School of Education.
105. Loeb, S., Sarling-Hammond, L., Luczak, J. (2005). How teaching conditions predict teacher turnover in California schools. *Peabody Journal of Education*, 80, 44–70.
106. Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand-McNally.
107. Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18(1), 132–138.
108. Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W., Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International* 11(4), 351–366.
109. Maddocks, J., Sparrow, T. (2000). *The Individual and Team Effectiveness Questionnaires*.
110. Mayer, J., Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185–211.
111. Mayer, J., Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433–422.
112. Mayer, J. D., Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and regulation of feelings the construction. *Applied & Preventive Psychology*, 4 (3), 197–208.
113. Mayer, J. D., Geher, G. (1996). Emotional Intelligence and the Identification of Emotion. *Intelligence*, 22 (2), 89–113.
114. Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267–298.
115. Mayer, J. D., Caruso D. R., Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for Intelligence. *Intelligence*, 27 (4), 267–298.
116. Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEITV2.0. *Emotion*, 3, 97–105.
117. Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204>.
118. Martínez-Pons, M. (1997). The relation of emotional intelligence with selected areas of personal functioning. *Imagination, Cognition and Personality*, 17, 3–13.
119. Masrek, M. N., Osman, M. A. F., Khamis, Y., Paiman, M. J. (2014). The Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction: The Case of Malaysian Information Technology Professionals. *Int. J. of Multidisciplinary and Current research*.
120. Matzler, K., Renzl, B. (2006). The relationship between interpersonal trust, employee satisfaction, and employee loyalty. *Total Quality Management*, 10, 1261–1271.

121. Mau, W. C. J., Ellsworth, R., Hawley, D. (2008). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*, 22(1), 48–61.
122. McGregor, I., McAdams, D. P., Little, B. R. (2006). Personal projects, life stories, and happiness: on being true to traits. *Journal of Research in Personality*, 40, 551–572.
123. Merfeldaitė, O., Railienė, A. (2012). Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo analizė: pedagogų karjeros proceso metmenys. *Social Work*, 11(2), 167–378.
124. Miles, M. B., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: an Expanded Sourcebook*. SAGE Publications.
125. Mockutė, A. (2003). Darbuotojų pasitenkinimo darbu analizė. *Mūsų socialinis kapitalas žinios. Konferencijos pranešimų medžiaga*, 225-259. Kaunas: technologija.
126. Muchinsky, P. M. (1977). Organizational communication: relationships to organizational climate and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20, 592–607.
127. Muijs, D., Harris, A. (2003). Teacher leadership e improvement through empowerment? An overview of the literature. *Educational Management & Administration*, 31(4), 437–448.
128. Naskauskienė, V. (1998). Pasitenkinimas darbu: lyčių skirtumai. *Socialinės grupės: raiška ir ypatumai*, 215–221.
129. Neale, S., Spencer-Arnell, L., Wilson, L. (2008). *Emocinis intelektas ir ugdymas*. Logotipas.
130. Nizielski, S., Hallum, S., Lopes, P. N., Schutz, A. (2012). Attention to Student Needs Mediates the Relationship between Teacher Emotional Intelligence and Student Misconduct in the Classroom. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 30(4), 320–329.
131. Ofsted. (2001). *The annual report of her majesty's chief inspector of schools: Standards and quality in education 2000/01*. London: Office of Standards in Education.
132. Organ, D. W., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage.
133. Pang, M., Lee, C. (2002). Personal Characteristics, Career and Job Satisfaction. *International Journal of Employment Studies*, 10, 105–132.
134. Patterson, M., Warr, P., West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: the role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 193–216.
135. Paton, W., McMahon, M. (2006). *Career Development and System Theory*. Rotterdam, Sense Publishers.
136. Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational Psychology Review*, 18, 315–341.
137. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas asmeninė individualioji perspektyva*. Kaunas: VDU leidykla.
138. Petrides, K. V., Frederickson, N., Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, 36 (2), 277–293.
139. Preston, B. (2000). *Teacher supply and demand to 2005-projections and context*. Canberra: Australian Council of Deans: ACDE.
140. Pines, A. M., Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
141. Poon, J., Fatt, T. (2002). Emotional intelligence: for human resource managers. *Management Research News*, 25(11), 5–74.
142. Ramsay, G. (2000). *Quality matters. Revitalising teaching: Critical times, critical choices. Report of the review of teacher education*. Sydney: NSW Department of Education and Training.
143. Riggio, R. E., Reichard, R. J. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (2), 169–185.
144. Rietti, S. (2008). Emotional Intelligence as Educational Goal: A Case for Caution. *Journal of Philosophy of Education*, 42 (3), 631–643.
145. Roeser, R. W., Skinner, E., Beers, J., Jennings, P. A. (2012). Mindfulness training and teachers' professional development: An emerging area of research and practice. *Child Development Perspectives*, 6(2), 167–173.

146. Rudaitienė, L. (2008). *Emocinė dėstytojo inteligencija*. Mokslo studija. Kaunas: Technologija.
147. Sangmook, K. (2005). Individual – Level Factors and Organizational Performanse in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15, 245–261.
148. Sakalas A., Šalčius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija.
149. Saklofskea, D. H., Austinb, E. J., Minskie. P. S. (2003). Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure. *Personality and Individual Differences*, 34, 707–721.
150. Schulze, R., Freund, P., Roberts, R. (2006). *Emotionale Intelligenz*. Göttingen: Hogrefe.
151. Schultz, D., Schultz, S. E. (1994). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*.
152. Schutz, P. A., Zembylas, M. (2009). Introduction to advances in teacher emotion research: The impact on teachers' lives. *Introduction to advances in teacher emotion research: The impact on teachers' lives*, 3–11.
153. Schwarzer, R., Schmitz, G. S., Tang, C. (2000). Teacher burnout in Hong Kong and Germany: a cross-cultural validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(3), 309–326.
154. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
155. Seidel, W. (2008). *Emotionale Kompetenz - Gehirnforschung und Lebenskunst*. München: Spektrum Akademischer Verlag .
156. Shen, J., Leslie, J. M., Spybrook, J. K. (2012). Are principal background and school processes related to teacher job satisfaction? A multilevel study using schools and staffing survey 2003-04. *American Educational Research Journal*, 49(2), 200–230.
157. Shanon, W. (2004). *Exploring the Relationship of Emotional Intelligence to Transformational Leadership Within Mentoring Relationships*.
158. Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: a study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059–1069.
159. Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029–1038.
160. Skaržauskienė, A. (2008). *Sisteminis mąstymas kaip kompetencija lyderystės paradigmoje*. Daktaro disertacija. Mokslinis vadovas: Prof. habil. dr. J. E. Kvedaravičius (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas – 03S), Kaunas.
161. Smith, P., Kendall, L., Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
162. Sparrow, T., Knight, A. (2009). *Applied Emotional Intelligence. The Importance of Attitudes in Developing Emotional Intelligence*. USA.
163. Spector, E. P. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, the USA.
164. Sy, T., Tram, S., O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461–473.
165. Stoeber, J., Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, Coping. An International Journal*, 21, 37–53.
166. Surgėlienė, J. (2014). *Edukacinės aplinkos, įgalinančios mokinius svarstyti karjeros pasirinkimą*. Daktaro disertacija. Kaunas: KTU.
167. Sutton, R. E., Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 15, 327–358.
168. Stanišauskienė V. (2000). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai ir jo prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje*. Daktaro disertacija. Kaunas: KTU.
169. Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, 140, 227–235.
170. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius.
171. Tye, B. B., O'Brien, L. (2002). Why are experienced teachers leaving the profession? *PhiDelta Kappan*, 84(1), 24–32.

172. Tschannen-Moran, M. (2009). Fostering teacher professionalism in schools: the role of leadership orientation and trust. *Educational Administration Quarterly*, 45, 417-447
173. Trimble, D. E. (2006). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries. *Journal of Psychology and Theology*, 34(4).
174. Trivedi, S., Shakya, A. (2014). Emotional Intelligence of Prospective Teachers With Reference To Certain Biographical Factors. *Journal Of Humanities And Social Science*. 19(12), 43–49.
175. Vacola, M., Tsaousis, I., Nikolaou, I. (2003). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88–110.
176. Vaicekauskienė, V. (2009). Sistemų teorijos integravimas į socialinio darbo veiklą. *Logos* 58, 181–
177. Wan, E. (2005). Teacher Empowerment: concepts, strategies, and implications for schools in Hong Kong. *Teachers College Record*, 107(4), 842–861.
178. Van Maele, D., Van Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference?. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 879–889.
179. Watt, H. M., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and teacher education*, 28(6), 791–805.
180. Wong, C. S., Wong, P. M., Law, K. S. (2007). Evidence on the practical utility of Wong's emotional intelligence scale in Hong Kong and Mainland China. *Asia Pacific Journal of Management*, 24, 43–60.
181. Valickas, A., Gražulis, V. (2011). Karjeros vystymas Lietuvoje valstybės tarnyboje: ar praktika adekvati iššūkiams? *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (22), 114–123
182. Viningienė, D. (2014). Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. *Regional Formation and Development Studies*, 1 (6.),
183. Viningienė, D., Ramanauskas, J. (2012). Motyvacija ir pasitenkinimo darbu sąsajos žmoniškųjų išteklių valdyme Klaipėdos ir Kaliningrado įmonėse. *Scientific journal*, 33(4).
184. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
185. Zee, K., Thijs, M., Schakel, L. (2002). The Relationship of Emotional Intelligence with Academic Intelligence and the Big Five. *European Journal of Personality*, 16, 103–125.
186. Zeffane, R. (2009). Pride and Commitment in Organizations: Exploring the Impact of Satisfaction and Trust Climate. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 51, 163–176.
187. Zembylas, M., Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: the role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 11(5), 433–459.
188. Zhang, J., Zheng, W. (2009). How does Satisfaction Translate into Performance? An Examination of Commitment and Cultural Values. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 331–351.
189. Žemgulienė, J. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Employee Behavioral Intention Toward Work Performance: Mediation Effect of Communication Content. *Management of Organizations: Systematic Research*, 63, 139–157.

PRIEDAI

Klausimynas pedagogams

Gerbiamieji pedagogai,


Kviečiu dalyvauti bendrojo ugdymo mokyklos pedagogų požiūrio į karjeros sėkmę tyrime. Tyrimas sudarytas iš dviejų dalių. Visi tyrimo metu gauti duomenys bus analizuojami tik apibendrintai. Tyrimo metu užtikrinamas dalyvių konfidencialumas, o tyrimo duomenų analizavimo metu – duomenų anonimiškumas.

Eglė Misevičiūtė, KTU studijų programos „Edukologija“ magistrantė

Bendra informacija

- 1) Jūsų pedagoginio darbo stažas: _____ metai (*įrašykite*).
- 2) Pedagoginė kvalifikacija (*pabraukite*):
- Mokytojas (kvalifikacija),
 - Vyr. mokytojas,
 - Mokytojas metodininkas,
 - Mokytojas ekspertas.
- 3) Jūs dirbate su (*pabraukite*):
- 1-4 klasių mokiniais (pradinukais),
 - 5-8 klasių mokiniais,
 - 9-12 klasių mokiniais (gimnazistais),
 - 5-12 klasių mokiniais.

1 dalis. Emocinio intelekto gebėjimai

Pasirinkite Jums labiausiai tinkantį atsakymą (1 – visiškai nesutinku, 5 – visiškai sutinku) ir jį pažymėkite taip: 

KRITERIJUS	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nesu tikras	Sutinku	Visiškai sutinku
1) Aš vertinu save kaip asmenybę.	1	2	3	4	5
2) Greitai atsigaunu po patirtų nemalonių emocijų.	1	2	3	4	5
3) Aš kontroliuoju savo emocijas.	1	2	3	4	5
4) Žinau savo stiprybes ir ribas.	1	2	3	4	5
5) Aš pasitikiu savimi.	1	2	3	4	5
6) Valda savo gyvenimą, esu atsakinga/s už savo veiksmus.	1	2	3	4	5
7) Mano įsitikinimai ir veiksmai padeda man siekti tikslų.	1	2	3	4	5
8) Greitai pritaikau mintis, nuostatas ir elgesį prie pasikeitusių aplinkybių.	1	2	3	4	5
9) Aš esu patikima/s.	1	2	3	4	5
10) Noriu tobulėti asmeniniame ir profesiniame gyvenime.	1	2	3	4	5
11) Aš gerbiu kitus žmones nepaisant jų pasiekimų.	1	2	3	4	5
12) Suprantu kitų žmonių emocijas.	1	2	3	4	5
13) Aš žinau, ką reiškia kitų žmonių mimika, gestai.	1	2	3	4	5
14) Bendraudama/s su kitais aš nuoširdžiai ir atvirai rodu savo emocijas ir jausmus.	1	2	3	4	5
15) Aš esu patikima/s, laikausi duoto žodžio.	1	2	3	4	5
16) Aš esu realistas, objektyviai vertinu sėkmės tikimybę.	1	2	3	4	5
17) Aš esu atsargus pasitikėdamas kitais.	1	2	3	4	5
18) Aš siunčiu suprantamus ir įtikinamus pranešimus pašnekovui.	1	2	3	4	5

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nesu tikras	Sutinku	Visiškai sutinku
19) Galiu įkvėpti žmonių grupes.	1	2	3	4	5
20) Aš iniciuoju ir valdau pokyčius.	1	2	3	4	5
21) Gebu užmegzti ir palaikyti santykius su kitais.	1	2	3	4	5
22) Suprantu savo emocijas ir tai, kaip, kada jos atsiranda.	1	2	3	4	5
23) Pasitikiu savo gebėjimais ir galimybėmis.	1	2	3	4	5
24) Kreipiu dėmesį į pozityvius gyvenimo aspektus.	1	2	3	4	5
25) Gebu kontroliuoti destruktiviai veikiančias savo emocijas.	1	2	3	4	5
26) Gebu atsiriboti nuo emocinių aplinkos poveikių ir veikti pagal savo įsitikinimus.	1	2	3	4	5
27) Aš priderinu savo emocijas prie pasikeitusių situacijų ir sąlygų.	1	2	3	4	5
28) Gebu reguliuoti savo emocijas siekiant tikslų.	1	2	3	4	5
29) Gilinuosi į savo emocijas, kylančias veikloje, ir imuosi veiklų efektyvinančių veiksmus.	1	2	3	4	5
30) Kontroliuoju savo emocijas siekiant išsaugoti maksimalų veiklos lygį.	1	2	3	4	5
31) Reaguuju į svarbią emocinę informaciją (pvz., į komunikatoriaus nuotaiką).	1	2	3	4	5
32) Suprantu ir įsijaučiu į kito žmogaus išgyvenamas emocijas.	1	2	3	4	5
33) Gebu jausti žmogaus prigimtį ir jo elgesio motyvaciją.	1	2	3	4	5
34) Gebu padėti kitiems.	1	2	3	4	5
35) Aktyviai prisidedu prie komandinių tikslų siekimo.	1	2	3	4	5
36) Darau poveikį kitų nuomonei naudojant teisingą taktiką ir argumentus.	1	2	3	4	5
37) Gebu valdyti ir spręsti konfliktus priimant abiem pusėm palankiausią sprendimą.	1	2	3	4	5
38) Gebu paskatinti kitus tobulinti savo asmenybę.	1	2	3	4	5

Dėkoju už bendradarbiavimą. Sėkmės Jums!

Eglė Misevičiūtė
 el.p. egle.ism@gmail.com,
 tel. 868300670

Iš dalies struktūruoto interviu klausimai

Eil. nr.	Klausimas
1	Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?
2	Kas Jus labiausiai motyvuoja siekiant karjeros mokykloje?
3	Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą?
4	Kaip manote, kokiomis emocijomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?
5	Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?
6	PaAnotokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?
7	Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?
8	Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas (<i>empatija</i>) padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?
9	Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?
10	Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Interviu protokolai

Patenka į grupę „ŽEMESNIS EI GEBĖJIMŲ ĮSIVERTINIMAS“

NR. 1

Interviu data – 2015 m. balandžio 1 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Interviu trukmė – 53 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir ME7 (*vardas pakeistas*), pedagoginio darbo stažas – 27 metai, įgyta kvalifikacija – mokytojas metodininkas, dirba su 5-8 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Na, galvoju. Gal pradinių klasių mokytoja. Kvietė ten pamokyti, kai aš buvau penktoje klasėje. Tuos mažiuokus, pradinius ir aš eidavau. Kažką ten mokydavau, kažką vis vesdavau. Nes mes jau buvom vyresni, jau buvom penktokai. Kokius užsiėmimus aš vesdavau, jau nebeatsimenu, bet kad kvietė mus. Kitas dalykas, aš galvoju, kad aš norėjau būti įvertinta. Su tuo daugiau yra susiję. Čia gal daugiau kaip charakterio savybė tokia. Kad tu nori būti įvertintas, kad tavo darbas būtų įvertintas. Nežinau, ar čia mokytojo toks darbas, bet gal ir įvertintas. Ir gerbiamas jis yra. Ir atsime nu dar tokį dalyką iš pradinių klasių, kad skaitė, skaitė mums mokytoja knygas apie tokį vaikiuką. Ir paskui padovanojo mums mokytoja mokslo metų gale knygą. Tą knygą mokytoja dovanojo su užrašu, ten geriausiems mokiniams, tiems mokiniams, kurie ten geriausiai baigė keturias klases ar kažkaip tai. O aš žinau, kad nebuvo ta gera mokinė pradinė mokykloje. Tai aš pati užsirašiau sau tą knygą, kaip gerai besimokančiai mokinėi. Nepamenu, ar pati nusipirkau, ar kaip, bet pati užsirašiau ir sau pasidovanojau. Gal ir su tuo yra susiję, kad. Gal kad mokytojai, jie noriai, ir viešumoje, jų klauso, jie matomi, jie moko, jie žino. Ir turbūt savaime, na, kad vertinami yra. Tai tokia kaip ir priežastis, net nežinau. O kuo ten kitu būti, tai nežinau net. Kai baigiau, tai tais laikais niekuo kitu ir negalėjai būti, tik mokytojus, darbo vieta. Reikėjo ieškoti.

Visada malonu, kai tave pažįsta, kai su tavimi sveikinas, prisimena tavo vardą ir pavardę. Tave atsime nu, pasako, kad gerai parengiau laikyti egzaminą. Na, galvoju, kad jeigu pasirenka dar tavo specialybę. Buvo mano keli mokiniai, kurie pasirinko mano mokomą dalyką studijuoti. Jie pasirinko kalbą ir baigė tai. Vadinasi, gal kitą kartą pagalvoju, kad gal ir dėl manęs, pamokų. Na, negali žinoti. Bet gera, pagalvoti taip. Ar jam pati kalba patiko, ar pats metodas. Gal tiesiog bendravimas patiko. Bet pastebėjau, kad tie vaikai, kuriems mokytojas patinka, jie stengiasi mokytis tą dalyką. Aš į tą atkreipiau dėmesį. Tada vaikai prieina, jie klausia. Vaikai taip įvertina. Man asmeniškai, kaip aš dabar pati žiūriu, atsime nu savo mokyklą, tai man tas mokytojo žmoniškumas patiko. Mano klasės auklėtoja buvo labai žmoniška. Visi jos bijojo, ji chemiją dėstė. Mūsų atsisakė auklėtoja, tai ji mus paėmė kaip klasę. Ir dėstė labai šiuolaikiškai, viską susiedavo su praktika. Sakydavo, kodėl ten tas naudinga. Nors atrodė kad toje chemijoje formuliu daug, bet mokėmės. Ji nelėsdavo į mūsų paauglių dūšią. Nes prieš tai tai buvo, kad pabėgau iš pamokos, prie kitos auklėtojos, tai ji ir pasakė: na, iš ko jau ko, bet iš tavęs tai nesitikėjau. O čia buvo toks paprastas požiūris, neužkėlimas kažkur savęs aukštai. Nemoralizavimas buvo. Nes mes ir kartą buvo „pabaliavojom“, o kitą dieną nieko mums ji nesakė. Nei ji barėsi, nei ką. Mums to moralizavimo nebuvo. Tai toks žmoniškumas. Man jis visada pirma. Galvoju, kad man tai aktualu irgi. Ir stengiuosi pati taip. Net ir vaikams sakau, žinokit, aš irgi buvau mokinė. Nes tikrai buvo, ir buvau pabėgusi iš pamokų, ir pažymius taisiau, nes norėjau turėti tą geresnį pažymį. Ir ištaisydavau. Bet paskui man pasidarė gėda, tai nebetaisydavau, o stengiausi pati gauti tą gerą pažymį. Vaikams reikia to žmoniško požiūrio, nes ką ten kitą kartą bambėsi. Nepribambėsi. Tik priešingai gausis su tuo moralizavimu. Moralizuosi, moralizuosi daug ir jokio rezultato. Todėl svarbu visada prisiminti, kad aš irgi buvau jauna, mokiausi, dariau klaidas. Bet iš to juk mokiausi. Todėl stengiuosi ir savo mokinius suprasti. Kad jie panašūs, bet kartu ir kitokie, negu mes buvom.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Mano karjera prasidėjo jau nuo pirmo kurso. Aš dirbau darželio auklėtoja. Tik pabaigusi mokyklą, kadangi mokiausi vakarinėje ir man reikėjo darbo. Ir viena giminaite sako, ji dirbo darželyje ir sako, žinai, aš tau gal padėsiu. Ir aš pradėjau darželio auklėtoja. Du metus ten dirbau. Man visiškai patiko. Po to nutrūko. Ir grįžau po kelių metų, kai pradėjo trūkti mano specialybės mokytojų. Tada dirbau per dvi vietas: viena buvo ir mokykloje.

Tiesiog myliu šį savo darbą, myliu darbą su vaikais. Man patinka mokyti. Nes jeigu tu sudomini, vieną, du klaseje ir jiems įdomu, jiems būna įdomu ir tu jauti pasitenkinimą. Aišku, kad visiems būtų įdomu, tu sugaišti kažkiek tai laiko. Daugiau, nes ieškau kažkokių tai priemonių, bet vis tiek, žinai, visą laiką galvoji, kad kaip jį sudominti, kaip kad jam būtų įdomiau. Kad jam nebūtų nuobodu, ir kad ta pamoka būtų skirta daugiau negu kad tam vadovėliui. Ir visą laiką yra skirtingų vaikų. Todėl visą laiką reikia įvairiai: žaisti duoti, ir jiems tai patinka. Tai tada ieškau tokio, pasiruošiu, kas jiems patinka. Tuos žaidimus. Sugaišti tam tikrą laiką, kartais laisvalaikį, bet tas, kad jiems įdomu, tai, labai motyvuoja. Vaikai parodo. Taip. Jie pasako. Tai yra grįžtamasis ryšys. Jie pasako, kad tai mums ten įdomu. Gal nevisiems įdomu, bet yra dalykai, kurie visiems būna įdomus, pavyzdžiui, žaidimai. Nes ir dvyliktoje klasėje duok jiems mokomąjį žaidimą ir jiems įdomu. Arba kažkokį testą atneši. Dabar vaikai labai išprusę. Aš kalbu apie internetą. Dabar jau multimedijos ir tie kompiuteriai kažką tai tokio duoda. Kartais ir žaidimų nereikia, užtenka to, galima

nustebinti. Nors su žaidimais labiau, jiems ten įdomu. Yra ten mokomieji visi žaidimai.

3) Kas Jums teikia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą?

Ir reikia visą laiką ruoštis, nes ir tą nedrausmingą vaiką reikia arba užimti, arba sudominti. Tai pirmiausiai aš žiūrėdavau, kad užimti, priruošdavau užduočių. Tada buvo sunkiau, negu dabar greitai su kompiuteriu. Na ir jis užimtas, jis ten dirba, jis neturi laiko kada išdykauoti. Tai pirma užimtumas, sako, dėl drausmės. Toliau ėjo sudominimas. Ir kai pats išitrauki į tą veiklą, kad tu turi tikslą, kad užimt ar sudomint, užimt kad netrukdytų ar sudominti, pats išitrauki. Pats ieškai, pats domiesi. Pats tobulėjai. Ir ateina laikas kai pamatai, kad jau to, ką žinai nebeužtenka. Aš tai pamačiau, kad man jau žinių nebeužtenka. Ir kad man reikia jau magistrantūros, nes mačiau, nebegaliu jau parengti dokumentų, planų kokybiškai. Ir ateina jaunesni mokytojai, kurie kitaip, naujai jau moka. Tai kai prasidėjo magistrantūros ir pamačiau, kad nebeužtenka jau to. Na ir tada galvojau ar man stoti į magistrantūrą, kur. Viena kolegė buvo baigusi vienas studijas. Ji man pasakojo apie vadybą. Antras dalykas, buvo kalba, kad mokytojas bus valstybės tarnautojas. Man tas buvo aktualu. Ateičiai. Tai tą magistrantūrą pasirinkau visgi vadybos. Galvojau, kad dirbti gimnazijoje man reikėtų dalyko magistrantūros, o mokykloje, vidurinėj mano, tai užteko, bakalauro. Todėl ėmiau vadybą. O kai pradėdi dirbti ir lankyti paskaitas, pradėdi žiūrėti plačiau. Aš tuos pirmus metus magistrantūroje turėjau labai daug pamokų. Tai tada tiesiog atsirado galimybė padirbti pavaduotoja. Sakau, kodėl gi ne. Kodėl gi nepabandyti, jeigu aš jau tą dariau. Ne taip jau labai greitai. Mano toks darbas su pertrūkais buvo.

4) Kaip manote, kokiomis emocinėmis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Pats norėti visą laiką mokytis. Visą laiką žinoti viską, stengtis. Ypatingai šiais laikais. Iš savo dalyko naujoves žinoti. Ir pedagogikos, ir vadybos, psichologijos. Viso to yra, bet darbe reikia visas naujoves sekti. Dabar, ypač kai kompiuterinės technologijos naujovės greitai keičiasi. Nes vaikai jau daugiau žino, negu mokytojai.

Toliau labai gerai žinoti psichologinius aspektus. Nes jau kartos skiriasi. Nes kaip sakoma, kad amžiaus skirtumas yra, kartos kitokios. Ir per tuos skirtumus ir atsiveria pasaulis.

Tai tas noras mokytis ir visą laiką tobulėti: kaip asmenybei ir kaip specialistui. Tobulėjimas viską apima. Jei stengiesi, nes per prievartą nieko nebus, jei tu nenorėsi. Turi pasiekti, kad bendrauti su kiekvienu, gebėti. Nes dabartinė karta jau kitokia, su jais reikia mokėti dirbti, taikyti pedagogiką ir psichologiją. tai, kaip jiems reikia viską pateikti. Bendravimas yra. Bendravimas tai savaime suprantamas, nes ar kitas senas ar jaunas, reikia rasti prie jo priėjimą. Pagal amžių ir tai, koks kito žmogaus charakteris, kokia asmenybė, kas jį domina.

Jeigu vadovas, tai vėlgi, koks jo vadovavimo stilius. Kaip ten prie jo prieiti. Su juo sugebėti bendrauti. Su kolegom irgi. Visi skirtingi juk. Reikia priimti kitą kaip asmenybę. Nes prieiti kaip mokytojas us mokytoju, kitaip kaip su viršininku bendrauti, ir su mokiniu vėl kitaip.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Jeigu imant tą biurokratinę karjeros sąvoką, tai mokytojui čia beveik kaip ir nėra tos karjeros. Niekur tu čia nenušoksi. Aukščiau yra tik pavaduotojas ir direktorius. Du. Tai galima, jeigu tą biurokratinį imam, kur karjera, tai kur laipteliai aukščiau. Tai nelabai tas yra. O jeigu žiūrėti plačiau, kas tam horizontaliajam lygyje, tai daug gali kur tobulėti. Gali ir savo metodinėje grupėje būti pirmininkas, organizuoti, vadovauti, sakykim, metodiniam savo. Ir netik mokykloje, bet ir išeiti ir į miesto lygį. Į metodinį miesto lygį, būti metodinio būrelio nariu, vesti pamokas visam miestui, rodyti pavyzdines pamokas. Ir jausti pasitenkinimą, kad tu jau mokai kitus savo darbo, iš tavęs kiti ima pavyzdį, išmoksta. Ne tik miesto, bet ir respublikos mastu.

Toliau projektai, kur pateikiu. Ta tarptautinė projektinė veikla. Čia galima visoj Europoj ir pasaulyje perteikti savo patirtį ir mokyti kitus, mokytis iš kitų. Ir dalyko naujovių ir bendravimo. Daugybės daugybės dalykų yra.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Na, čia tai visiems nepaslaptins, kad yra įtampos. Yra emocinio išsekimo sindromai, kadangi mokytojai bendrauja su daug žmonių vienu metu. Nes kai daug bendrauji: vaikai, tėvai, pirmiausiai, mokytojai. Daug atiduodam bendraujant su kitais, tokią emocišką energiją atiduodam.

Taip pat reikia klausyti kito jį priimant ir bendraujant. Toliau jei jau dirbant neturint galvoje specialiųjų poreikių mokinių. Kur yra specialiųjų poreikių mokiniai, prie jų ten yra vėl kitas priėjimas. Su vidutinio gebėjimais vaikais dirbant vėl kitaip. Ten ypatingai daug yra, daug emociškai pareikalauja jėgų, nes yra ir tos kritinės situacijos. Yra tokių kritinių situacijų. Toliau yra tėvai, kurie šiandien turi daug pretenzijų. Jie nori savo vaikui geriausio. Todėl kelia reikalavimus ir mokytojams. Reikia pasižiūrėti, kad ir jie įdėtų pakankamai pastangų. Yra toks dalykas. Ir tas taip emociškai truputi alina. Jeigu tėvai ateina su neaiškiom pretenzijom, reikia kalbėti su jais, aiškintis daug. Neateina tėvai su paskatinimu, pagyrimu, kad tu ten padėjai, po pamokų mokei vaiką. Dažniausiai būna kai kažkas negerai. Dar ir administracija reikalauja. Kad, na, būtų dideli pasiekimai olimpiadose ar kad geri pažymiai būtų. Ir visa tai sukelia stresą. O jis jau alina įvairiai.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Taip taip. Aš galvoju kad tai turi įtakos. Ir mokytojai, man atrodo, kad dauguma mokytojų stengiasi. Stengiasi, nes dauguma tai dirbam prieš klasę, negali būti ten būti kažkoks, pykti. Turi valdytis. Ir dirbdamas su vaikais šituos dalykus reikia žinoti. Bet su kolegomis taip pat dirbant. Ir turi tam įtakos. Nes kai tu save valdai. Kai matai, kad jau

jau nervuojies, tai tada užsiimu kuo, ar ten giliau pakvėpuoju, ar kaip nors ten. Sustoju, suskaičiuoju iki dešimt. O nesakyti, ką aš ten galvoju, kai pykstu ar nervuojuos, tuo momentu.. tai tie tokie išskirtiniai. Ir nevisiems tai pavyksta. Yra kas, kam yra sunku. Mokytojai. Turi rasti tam laiko, turi mokytis. Suprasti, kad tai reikia daryti, nes ne visi tai žino. Nes girdisi iš mokytojų, ir iš vaikų nusiskundimų, kad mokytojas pasakė taip ar taip, pavadino vienaip, kažkokiu netaktišku žodžiu kolegai ką pasakė. Tas yra svarbu, bet kai. Yra sunku save valdyti. Sau yra sunkiausiai vadovauti. Sakoma, jeigu sau negali ar nemoki vadovauti, kaip tu gali kitiems vadovauti. Jeigu savęs nesugebi suvaldyti, kaip tada kitus valdysi, klasę, mokinius, kaip gebėsi.

Pirmiausiai reikia pradėti nuo savęs. Ir skirti tam laiko, net jeigu jo atrodo, kad nelieta. Dėl to daug praktinio darbo. Aš galvoju, kad į klasę vis tiek ateinu su savo tema, kaip dalyko specialistas. O po to kaip jisai, kokia mano charizma, kaip sugebu. Nes vaikai atsimena. Sako, kad vaikai neatsimena, ką tas mokytojas sakė, ką dėstė. Gal daug maž atsimena, be ne viską juk. Bet atsimena mokytoją kaip žmogų, kaip jisai kalbėjo, mokytojo laikyseną, kaip jis ten pasakojo, koks buvo. Kaip jis elgėsi klasėje, ką darė. Koks jis buvo. Svarbiausia, koks mokytojas buvo. O jo ten dalykas nueina į kelintą tai planą. Nors ir ateina mokytojas pirmiausiai su savo tuo dalyku.

Nebūdamas autoritetu, tu nieko nepadarysi, nes pirmiausiai tai nesukaupsi klasės. Nes turi mokėti valdyti klasę. Klasės valdymas yra viena iš kompetencijų, labai svarbu tai. Ir jeigu tu neturi šios kompetencijos, kuri yra viena iš tokių specifinių kompetencijų, tu negalėsi toliau, neperteiksi savo dalyko. Toliau jeigu tu neturėsi to pagalbos teikimo, čia empatiją pagalbos teikimui, reikia. Nes turiu tokį ar tokį vaiką. Jam reikia tokios pagalbos. Kai vaikas specialiujų poreikių, tai vienokia pagalba, o kai vidutiniški tai kitokios pagalbos jam reikia. Tai čia yra pagrindiniai. Ir čia yra su profesiją susiję. Nes viskas glaudžiai yra susipynę.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Taip, savaime aišku. Jeigu aš žinau, aš kitą žmogų geriau jaučiu, tada aš žinau kito poreikius, žinau kaip galėčiau jam padėti. Ir aš dažnai žinau, kad aš padėjau. Na, čia padėjau. Kad žinočiau, svarbu, kad viską padarai. Nes jei žinočiau kad kažko tai nepadariau, tai blogai jausčiausi pati. Aš stebiu, ką vaikai padaro, daro. Žinau, kad yra ten jam taip su draugais ar kitaip. Tai tada ir galvoju, kad galiu kažką padaryti. Ir tada galvoju, o gal tai yra tik smulkmena, gal ne taip pamačiau, toliau tada stebiu, kad suprasčiau, kaip mokiniai elgiasi, kaip ką daro. Stebiu. Nes galima eiti ten labai skrupulingai, laikantis visų smulkmenų. Juk bet kurioj vietoj tų ir įstatymų daug. Bet galvoju, kad kai kurie įstatymai pas mus neturi širdies, nėra tokie geri. Nes tu negali kažkaip tai padėti. Ir tas įstatymas. Nes juk tu nežinai, kas ten žmogaus širdy dedasi. Čia svarbiausia. Nes nežinau, ką kitas mąsto ar jaučia. Šitie dalykai man labai svarbūs. Kad ir intuicija. Pagalvoju dažnai, kad na aha, gal ir gerai čia. Nes kitą kartą net negalvoju, tiesiog gerai jaučiuosi ir tiek.

Reikia ir kolektyve turėti žmogų, kuris išklauso, labai reikia. Labai reikia tokio žmogaus. Turėti. Svarbu turėti tokį žmogų, kuris žinai, kad neišplepės. Tiesiog, kad tuo momentu reikia išsikalbėti. Ta emocija čia giliai glūdi. Pašneki, kai pakalbi, papasakoji, tas krūvis kitaip tada. Nes žinau, kad tave supranta kitas. Pasako, kad nu gerai tu ten pasielgei arba, kad ne taip padarei, reikia čia dar iš to pasimokyti. Arba draugą turėti, arba ir kolektyve. Bet ir ne kolektyve, kad galėtum kad ir pasiskambinti ir ne apie mokyklą kalbėti, nes kitaip tada mato kiti. Pasipasakoji tą situaciją. Nors kitą kartą gal ir nepasakosi. Bet galima argumentuotai, logiškai. Kad aš taip taip ar taip galėjau. Ir negrįžti prie to pačio. Nebūtinai gal kolektyve svarbu turėti. Aišku, gerai, kai kolektyve turiu draugų.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Komunikacija tikrai svarbi man. Ir komandinis darbas net gi sakau, turėtų būti privalomas. Komandinis darbas yra vienas iš svarbiausių, reikia, būtina. Nes palengvina. Ir komunikacija yra susijusi. Nes nebus ir komandinio darbo, jeigu nebus komunikacijos. Jeigu nebus supratimo. Jeigu vienas kito nesuprasim, tai negalėsime apie kito vaidmenį, neįsijausime. Nes vaidmenys ir rolės vis tiek yra toj komandoj. Nes atsiranda toj komandoj lyderis, ar vienas, ar kitas, kuris galbūt daugiau vadovauja. Kitas greičiau idėją sugeneruoja ar darbus atlieka. Ir viskas vyksta sklandžiai, kaip sako, ar į tą, ar į tą pusę. Viskas tarpusavyje susiję. Komunikacija ir komandinis darbas, savaime suprantama. O kai komandinis darbas, tai negali nebūti nepasitikėjimo. Turi būti. Tai yra privaloma. Tai yra etikos dalykas. Jei to nebus, tai nebus ir pačios komandos. Arba sąžiningumo nebus. Tai vėlgi nebus, tai nėra tada komanda. Ir čia ir administracijoje tas pats. Administracijos komandoje, ir mokytojų komandoj, metodinėj grupėj tas pats turi būti. Jeigu darbo grupė, vėl tas pats, ar projektinė grupė. Tai tokie tie pagrindiniai dalykai: pasitikėjimas, sąžiningumas, ir bendradarbiavimas, čia jau savaime aišku. Komunikavimas, kaip save įvertinti. Geranoriškai nusiteikęs, supratimas kito tada būna. Jeigu ir pagalbos reikia, gali būti tada. Jeigu kitas nepadaro, tai pats gali pasisiūlyti. Jeigu kitas neįsijaus, o jeigu ne, tada reikia žinoti, kada nesisiūlyti. Ir kiekvienas dirba priklausomai nuo supratimo savo, komandoje.

Mokytojai yra, sakykim, metodinėse grupėse, komandoj dirba. Bet formaliai daugiau. O paskui darbo grupes, bet jos yra trumpalaikės, projektų irgi. Na, čia kartais būna savanoriškai, bet kartais ir nevisai savanoriškai. Nesutinkam, tai nesutinkam būti toj grupėj, atlikta darbą. Projektinėj tai kiekvienas ateina, arba išsirenkam, ar reikalingas mums tas žmogus, gali jis mums padėti, ar nori dalyvauti. Yra daugiau tokia. Dar yra savivaldos komanda, kur išrenkam.

Yra daug ir neformalių grupių mokykloj. Susiburiam iš visai skirtingų sričių, dalykų mokytojai, skirtingi žmonės. Sakyki, matematikos, kalbos, pradinių mokytojai. Ir tose grupelėse mes kažkaip vieni kitiem ir padedam. Ne darbu, o daugiau palaikymas būna tada, atsiranda, nes su bendrauji, su tais, kurie tau simpatiškesni, artimesni, ar kaip čia apsaityti. Jau būtų draugų grupės. Tokios mūsų neformalios grupės.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Aš galvoju, kad tai turi didelės įtakos. Nes vis tiek aš žinau, kad turiu tam tikras kompetencijas. Aš žinau iš to, kaip aš sugebu dirbti. Žinau iš to, kaip mano kolegos, ir kitose mokyklose mane vertina, apie mane galvoja. Žinau, kaip mano draugai, specialistai, sakykim, pasako, kaip tu dirbi, elgiesi. Ir na, tiesiog taip būnu įvertinta. Ir viduj jautiesi gerai, nes aš juk žinau. Ir svarbu ir kritika. Jeigu kažkur tai gavau pastabas, tai žinau, kad čia reikia kitaip kažką daryti. Kad gal pervargau ar kažką kitaip. Tai turi įtakos. Tai padeda išsilaikyti, kai būna man nepalankios situacijos.

NR. 2

Interviu data – 2015 m. balandžio 8 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Interviu trukmė – 40 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir MV8 (vardas pakeistas), pedagoginio darbo stažas – 3 metai, įgyta kvalifikacija – vyr. mokytojas, dirba su 5-12 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Paskatino, ko gero, šeima. Nes pas mane yra nemažai šeimoje pedagogų. Potraukis, irgi, manau mano buvo tai profesijai, pirmiausiai. Nes ir kai studijavau, aš išvažiavau į užsienį tada mokytis, ir ten pamačiau, kaip fantastiškai jauni žmonės dirba. Ir studentai su vaikais. Ir dėl darbo, santykio su vaikais. Ten aš supratau, kad radau savo vietą. Ir aišku, man patinka šis darbas. Nes aš supratau, kad reikia turėti sugebėjimų dirbti su vaikais. Niekvienas gali. Aš pamačiau, kad galiu. Aš turiu. Tai. Va. Pamačiau, kad galiu, tada. Jau studijų metu. Praktiškai turėjau. Tada įsitikinau galutinai, nes šiaip, sakau, šis potraukis buvo visada, iš seniai. Jau gal iš savo mokyklos, ar kai žaisdavom mokyklą su kitais vaikais. Bet būtent studijų metu aš pamačiau, kad aš galiu. Realiai galiu suvaldyti, sakykime, ir paaiškinti.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Ko gero, teigiamos emocijos mane motyvuoja dirbti čia. Nes kai dirbi, tada, aš tai nuolatos taip iš savęs, ir gaunu atsaką. Tas atsakas yra labai stiprus. Ir man yra labai stipru, ypač kai pamatau, kad iš mokinio gaunu teigiamas emocijas, kai įvertinta, kai kažką pasiekiu. Čia yra geriausias dalykas. Čia tas emocionalus dalykas svarbiausias, man tai visiškai. Nes aš nesu iš tų žmonių, aš turbūt negalėčiau dirbti labai gerai apmokamo darbo, jeigu bet gi jame jausčiausi negerai ir manyčiau, kad kažkas yra negerai. Darbe turiu jaustis gerai.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą?

Iš tikrųjų tai šitoj mokykloj, na, turbūt daugumoj mokyklų., taip ir pas mus yra metodinės grupės. Ir tai labai daug kas sudėta į komandinį darbą. Pavyzdžiui, ir vadovėlius, mes, anglistai, sprendžiame kartu. Ir šitas dalykas, realiai, ir tau palengvina darbą ir plus yra dalinimasis patirtimi. Taip stengiamės vieni iš kitų sužinoti, prisidedam. Ir galų gale, paprastas savitarpio supratimas. Tarkim, kažkas suseraga, pavaduojam. Ar pasikalbi, kada man reikia pagalbos, kada tau reikia pagalbos. Čia aš kalbu apie kolegas. Paprašau, jus man padėki, aš irgi jums padėsiu. Ypač jeigu reikia ko nors papildomai. Ir tai padeda gerai jaustis, nes lengva taip dirbti, tai palengvina darbą. Tu nesijauti vienas, kaip vienas kovotojas. Yra palaikymas.

4) Kaip manote, kokiomis emocinėmis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Pirmiausia, tai aš manau, kad jis turi labai gerai išmanyti savo dalyką. Antra, jis turi mokėti tą dalyką perteikti vaikams. Ir čia yra dėstymo dalykai, nes vaikai yra visi skirtingi, skirtinga auditorija. Reikia viską perteikti įdomiai, ir kad vaikai suprastų. Yra ir daug seminarų, kaip patraukti vaiką. Bet kažkaip ir iš savęs turi būti tokie sugebėjimai. Kai reikia, gebėti surasti bendrą kalbą. Reikia tą dalyką. Jeigu tu sudomini, ir tada vaikai ateina ir jie klausia daugiau, domisi. Tai jau yra gerai, labai gerai. Na, ir aišku, tie visi bendravimo įgūdžiai. Nes negalima tiesiog ateiti prie lentos ir ten kalbėti su savimi apie dalyką. Turi būti bendravimo įgūdžiai. Tu turi turėti, kažką su vaiku pakalbėti, ir gebėti. Nes vaikui reikia kitą kartą patarimo ir nebūtinai iš pamokų. Tai va, visi šitie dalykai.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Pirmiausia, aš galvoju, kas man buvo nelengva. Vis tik turbūt ta pati pradžia. Kai reikia „užsikabinti“ ir rasti darbą. Nes. Yra dabar tokia situacija. Ir kai aš ieškojau darbo, tai pajaučiau, kad pedagogų yra labai daug. Ir jaunam žmogui ateiti ir pradėti dirbti yra pakankamai sunku. Nes dažniausiai kolektyvai jau yra susiformavę. Darbo vietos atsilaisvina ne taip jau ir lengvai. Tai, šitas, pirmiausia, dalykas. Antras dalykas, tai, aš čia dabar daugiau kalbėsiu apie savo draugių, mokytojų, patirtį, yra kolektyvas. Ypač ten, kur yra daugiau vyresnių mokytojų, kurie nelabai draugiškai bendrauja. Taip būna. Kaip mano viena draugė, kur pasakojau, tai net turėjo išeiti iš darbo dėl to. Taip, kad nematė didelio geranoriškumo. O tas dalykas yra svarbus. Nes su vaikais, tai yra vienas dalykas, bet turi būti ir iš kolegų paskatinimas. O aš čia dirbu ir taip. Čia yra taip, jaučiu paskatinimą, bendradarbiavimas yra. Ir aš galvoju, kad taip yra dėl to, kad mūsų kolektyvas yra įvairus. Čia yra įvairių amžių grupių žmonių. Dėl to, galima rasti bendraamžių, galima rasti su kuo bendrauti, pasikalbėti. Ir kas mane supranta. Ir nėra pas mus tokio susiskirstymo, kas čia jauniausias, o kas vyriausias.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Aš tai labai džiaugiuosi dėl darbo. Ir ta aplinka, man tai gerai viskas. Aš sutariu su kolegomis, jaučių vaikų pagarbą. Gal, kad kaip pats mąstai, kaip esi pats nusiteikęs. Tai daro įtaką, tada, kokia bus aplinka. Aplinka priklauso ir nuo vidinio žmogaus pasaulio. Jeigu man yra gera, tai ir aplinkoj, kada dirbu ar gyvenu, man bus gera. Toks įsitikinimas, ir supratimas yra. Tai todėl, ir sakau, kad reikia, taip optimistiškiau į viską reaguoti. Iš savęs, iš vidaus. Mokykloje turi dirbti savimi pasitikintys mokytojai. Tada jie galės ir tą aplinką sau susikurti gerą, saugią, emociškai stabilią. Nes gal

dabar daugiau taip nėra. Kitą kartą, mes patys tokie įsitempę būnam, tai ir vaikai pastebi, reaguoja. Ir tada, jau tada, visa ir ta aplinka, visai kitaip būna. Nėra malonu. Bet man tai viskas gerai. Gera būti čia, kur esu, čia, mokykloj.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Taip, be abejo. Emocinis dalykas čia apskritai yra labai svarbus. Nes kai pastebėjau, yra teigiamos emocijos iš vaikų. Ir kitas dalykas, ir tvarkos turi būti, nusiteikimo. Tuo labiau, kad dar yra emocijos iš kolegų. Ir pati sėkmė arba jeigu kas nors nepasiseka.

Aš manau, kad šie gebėjimai, dalinai ateina per praktiką. Antras dalykas, mes ir kalbamės su kolegomis ir klausiu, ar aš gerai padariau šioje situacijoje. Galima pasitikrinti, ar aš gerai sureagavau. Ir aš kai einu į seminarus, aš ypač stebiu, kaip lektoriai kalba. Nes lektoriai labai daug duoda patirties. Jie pasakoja, kaip patys elgiasi ir kartu su mokslu suriša labai daug. O šiaip, kaip jau sakiau, per patirtį. Nes visada visokių situacijų būna ir tada pagalvoju, kad gal aš ne visai taip pasielgiau. Ar galbūt pajunti, kada jau peržengei tą ribą, būna, kai išveda jau iš kantrybės. Ir tada pagalvoju, kad aha, čia kitą kartą tai pasielgiau va taip. Aš galvoju, kad ugdausi iš visur. Ir iš savęs, ir iš seminarų, mokymų, ir iš svetimos patirties, ir iš kolegų.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Be abejo. Aš jau kalbėjau, kad emocijos svarbios. Empatija yra labai svarbus dalykas. Paskui pasitikėjimas savimi. Jis turi būti. Nes tai yra darbas prieš auditoriją. Be pasitikėjimo savimi, manau nieko nėra, ir vaikai tai labai jaučia. Ypač mažesni. Vyresni vaikai, jie dar kartais nutyli. Jie tokie sąmoningesni būna. Bet mažiukai, jie neturi to tokio, atskirties taško, ką sakyti, ir ko ne. Ir būna taip, aš pati jaučiu, kad einu susirūpinusi, galvoju apie ką nors ir vaikai iš kart klausia, mokytoja, kas negerai. Ir tada pasidaro, iš tiesų, labai labai miela tas toks pastebėjimas. Ir tada pagalvoji, kad atrodo pats tai nežinai, bet jie tai pastebėjo. Ir iš kart labai miela pasidaro. Na, ir dėl to pasitikėjimo savimi. Sakykim, aš sudvejoju dėl kažko savo dalyko pamokoje, kai vaikai klausia žodžio, o tu pagalvoji, ar jis tikrai tai reiškia. Ir praeina kokia minutė ir pamatai, kaip vaikai tarsi mąsto „o ar ji žino“ (juokiasi). Jie gauda. Jie labai gauda, pasižiūri. Ypač aki aš buvau naujokė. Dabar jau, matau, yra pasitikėjimas, mes vieni kitais pasitikim. Vaikai kol mane pažino bandė. Drąsiai pusę metų bandė. Aš atėjau dirbti tą pusmetį, nuo gruodžio. Ir tik kokią gegužės mėnesį aš pamačiau, kad vaikai jau nusiramino, jau pasitiki manimi. Tai tas buvo apie pusę metų, santykį kol gavau. O dabar jau daugiau gaunu naujas klases, bet vaikai jau mane žino. Bet ir tai, vis tiek, porą mėnesių duoda. Kai gauni naują grupę visą laiką taip, nesvarbu, kad jie kažką jau būna girdėję, bet nori išbandyti patys. Vaikai priima ir aš manau, kad dėl nuoširdumo, nes be nuoširdumo nieko nepadarysi. Realiai, ko gero, pats pirmas turi parodyti, kad sieki kontakto. Nes vaikai, jie labai specializuoti. Jie, kaip jau apie mažiukus sakiau. Kol prie jų neprieini, kol nepašnekini, kol neprisipratini, taip juos reikia prisipratinti. Bet turi pačiam pirmam prisistatyti. Tą pirmą žingsnį žengti.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Tai čia jau kaip ir sakiau, kai prieš tai kalbėjau, atsakinėjau į tą klausimą. Tas pats, manau, atsakymas, ir čia bus.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Tai pasitikėjimas, be abejo, savimi, ir su kolegomis. Tai, aišku, padeda. Paskui ir sąžiningumas. Kaip sakoma, normaliai jautiesi, išdirbęs visą darbo dieną. Ir kai pagalvoju, kad aha, aš šiandien sėkmingai pravedžiau pamokas, ir vaikai suprato. Ir nebuvo keblių situacijų. Ir iniciatyvumas. Aš aišku, negaliu kalbėti visų pedagogų vardu, bet man labai patinka sudalyvauti visokiuose projektuose, ir olimpiadose, ir panašiai. Nes man tai čia yra tie dalykai, kurie mane labai „užveda“. Nes aišku, matau savo vaiko sėkmę ir dar tas malonumas, kai reikia jį paruošti, papildomai. Ir aišku, projektai, nes projektas, nepameluosiu, bet tikrai yra ir mums džiaugsmas ir vaikams. Noriai dalyvaujam. Ir dabar mokykloj darom, eina ten kitur, bendradarbiaujam. Ir tai yra labai smagu. Tas bendradarbiavimas. Nes bendraujam mes ir su užsienio partneriais. Labai labai įdomu, nes tai vis tiek yra kažkas daugiau. Kas išlieka. Negu kad rutina.

NR. 3

Interviu data – 2015 m. balandžio 2 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Trukmė – 21 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir ME11 (vardas pakeistas). pedagoginio darbo stažas – 19 metų, įgyta kvalifikacija – mokytojas metodininkas, dirba su 1-10 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Neplanavau niekada tapti mokytoja. Bet kažkaip, kai mokiausi, tai tada tokią pagarbą mokytojams mes jautėm. Tai galvoju, nors daug kas, tikrai, kad pasakys, kad ne. Bet taip yra ir šiandien. Vaikai dar gerbia, jie gerbia mokytoją. Aišku, kitaip parodo. Ne visada pavyksta tą paaiškinti. Kiti tai ne, sako, kad ne. Kad taip nėra. Yra. Jeigu gerbi, tai ir tave gerbia. Ta pagarba mokytojui dar yra.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Bendradarbiavimas su mokiniais ir jų noras sužinoti ir dalintis informacija tarpusavyje. Mokinių noras siekti žinių, išmokti kažko naujo, naujų veiksmų, gebėjimų, sužinoti. Ir jie nori savo įgūdžius, žinias pritaikyti praktikoje. Yra tas noras stiprus. Tai motyvuoti mokiniai motyvuoja darbui. Ilgos atostogos mūsų. Ir džiaugiuosi kolektyvu. Puikus kolektyvas mūsų. Tai gera čia dirbti. Kai pavyksta puikiai veikla. Arba renginys. Kai matau užsidegusias mokinių akis.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Susitikimas su kolegomis. Ši pozicija tapo aiškia, kai pradėjau dirbti mokykloje, kurioje jaučiuosi vieniša. Man labai svarbūs santykiai su kolegomis su kuriais galiu dalintis savo pozityvia bei negatyvia nuotaikomis. Visada svarbu ieškoti sprendimo būdų ar metodų, jei nesiseka darbas vienoje ar kitoje klasėje.

4) Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Pirmiausia – atvirumas ir bendradarbiavimas su ugdytiniais. Mokiniai labai jaučia kas ir kaip jiems dėsto mokomąją medžiagą. Jie greitai pajunta tai, kad mokytojui nebeįdomu pasakoti ar demonstruoti tai, ką jis šimtus kartų perpasakojęs.

Kompetencija. Mokytojas, kuris nuolatos „atnaujina“ savo žinias ar geba judėti „koja kojon“ su naujovėmis jis niekada nebus toks pats. Keldamas savo kompetencijas jis tampa novatorišku ir mokiniams.

Draugiškumas. Mokiniai turi jausti pagarbą mokytojui, tai pat kaip ir mokytojas jaučia jiems. Draugiški santykiai padeda mokytojui kryptingiau siekti tikslų, nes jis yra mokinių draugas. Pasitikėjimo šaltinis.

Meilė darbui. Mylėdamas savo darbą mokytojas dirba visada su atsidavimu, ieškodamas naujų, pamokai reikalingų, metodų ar pateikimo.

Turi būti pasitenkinimas darbu, todėl, kad jei mokydamas neišmokai, patiri nusivylimą. Ir džiaugsmas, kuris turėtų būti kiekvienoje pamokoje kaip pretekstas motyvuoti mokinius. Laimė, kurią randi matydamas mokinių darbus ar kūrybinius projektus. Tai turėti neleidžia pyktis, kuris pasireiškia tada, kai nesugebi motyvuoti mokinių darbui. Priešiškumas, kada nesutari su mokiniais, kam ir kodėl jie turi išmokti tai kas yra programose pateikta.

Atsiranda liūdesys, kada rezultatai, kurių laukei ar tikėjaisi, neatitiko lūkesčių. Dar, sakyčiau, kad yra toks kaip ir šlykštumo jausmas, nebenori eiti į tas klases, kuriose nerandi ar, kitą kartą, atrodo, nėra ten bendrų interesų.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Nemanau, kad turiu tokių sunkumų. Jei jie būtų tai pirmiausia būtų ignoravimas mokytojo kaip asmens. Nesuteiktos galimybės tobulintis ir kelti savo kompetencijų. Su mokiniais, kurie turi emocinius ar elgesio sutrikimus. Tiesiog stygius informacijos, kaip reikia reaguoti į tokių mokinių neadekvačius veiksmus.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Emocinė darbo aplinka priklauso nuo to, kokioje mokykloje, kokiame kolektyve ir su kokiomis klasėmis mokytojas dirba. Kadangi dirbu dviejose mokyklose, tad aplinka labai skiriasi tiek vienoje, tiek kitoje mokykloje. Vienoje iš mokyklų labai trūksta bendravimo su mokytojais ir joje jaučiuosi kažkokiaje tuštumoje. Tuštumą „užsipildau“ dirbdama su mokiniais. Kitoje – įtampa dėl to, kad jaučiuosi nepritapusi ir nereikalinga kaip mokytoja ar specialistė. Įtampą sumažinu pasibendraudama su kolegomis. Save realizuoju dirbdama su mokiniais.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Pasitenkinimas karjera būna tada, kada mokiniai „gražina“ didesnę dalį to, ką mokytojas jiems yra pateikęs ar išmokęs. Jeigu gebi mokyti klasę, gebi sudominti mokinius dėstomąją medžiagą, yra grįžtamasis ryšys. Tai jauti pasitenkinimą savo darbu. Šie gebėjimai ypatingai svarbūs. Tada mokiniai laiku atlieka užduotis, jas supranta ir neveda iš pusiausvyros mokytojo. Yra darbinga mokymosi aplinka. Ir pats mokytojas neišsiveda iš pusiausvyros, nes viskas stabilu būna. Nors mokytojas kaip, vis tiek, jis suaugęs. Tai jis turi ir būti protingesnis. Nesileisti, kad jį vaikai

išprovokuoti. Tada ir ta ramybė bus darbe, stabilumas.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Manau, kad padeda. Ši suvokimas „atėjo“ pabuvojus seminare apie mokytojo savivertę ir pasitikėjimą savimi. Tik savimi pasitikintis žmogus, gali pagrįstai „duoti“ kitam žmogui tai ko galbūt jam stinga. Jis gali būti autoritetu mokiniams ir kolegoms. Jis nebijo klysti ir tai pripažinti. Jis visada gali bandyti pakilti po nesėkmių.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Atsakymas: Didžiausią įtaką daro kitų ugdymas, nes ugdydamas kitus tobulini savo kompetencijas ir „kopi karjeros laiptais“. Valdydamas konfliktus kažin ar tobulini savo įgūdžius karjeros vystymui? Man ši sritis labiau sprendžia asmeninių gebėjimų valdymą.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Manau, kad daro tik negaliu pagrįsti kaip.

NR. 4

Interviu data – 2015 m. balandžio 3 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Trukmė – 25 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir MV12 (vardas pakeistas), pedagoginio darbo stažas – 17 metų, įgyta kvalifikacija – vyr. mokytojas, dirba su 1-4 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Paskatino artimų žmonių patirtis, meilė vaikams, profesijos kilnumas. Kad mokini, tai ką žinai. Juk perduoti kitam, vaikui. Ir pats tada mokaisi. Nes čia toks darbas, kad reikia nuolat tobulėti pačiam, mokyti. Naudotis viskuo, nes yra tos naujos ir metodikos ir kitka. Ir vaikai viską žino, domisi.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Naujovės, pats tas judesys ir bendravimas su vaikais. Padėka, už suteiktas žinias, iš vaikų. Dar yra savęs realizacija, kas svarbu man kaip mokytojui. Ir trumpesnė darbo diena, ilgos atostogos. O kodėl gi ne? Yra ir tai yra gerai. Nebūtų, kitaip sakyčiau. Bet dabar tai tikrai džiaugiuosi dėl šito. Be abejo, kad reikia džiaugtis.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Smagu, kai matai savo darbo rezultatus, kai gali pasidžiaugti mokinių pasiekimais. Pernai išleidau pradinukų laidą. Tai taip gražiai padarėm visos ketvirtokų mokytojos aplankus saviems. Tai man tai smagu, sudėjau nuo pirmos klasės, kas buvo daryta, kaip padaryta. Matosi, tikrai matosi. Rezultatai kokie buvo, kokie yra. Per tuos keturis metus tiek daug nuveikė. Tai tas darbo rezultatas pasimato.

4) Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

1. Būti lankstus naujovėms, nes be jų neįsivaizduoju mokymo ir šiuolaikinio mokymo. Būti autoritetu vaikams ir tėvams, nes tik tada gali tikėtis sėkmės ir palaikymo. Būti labai socialus, nes dirbi tarp žmonių ir žmonėms. Būti kūrybiškas, nes tik tada būsi įdomus ir sėkmingas. Būti pareigingas ir sąžiningas, nes tu privalai būti pavyzdžiu. Svarbūs ir gebėjimai. Sakyčiau, kad tokie, pavardinsiu:

1. Gebėjimas kontroliuoti savo emocijas, nes tai svarbi emocinio stabilumo pačioj klasėje sąlyga.
2. Gebėjimas adekvačiai reaguoti į kitų emocijas, nes tai svarbu sprendžiant konfliktus.
3. Gebėjimas pagal situaciją kitų emocijas, nes tai svarbu lavinant mokinius, ar vadovaujant mokytojų grupei, bendraujant su mokinių tėvais. Be to svarbu atvirumas, nes turi pasitikėti kitais, su kuriais dirbi.
5. Geranoriškumas, nes tai sąlyga darbų atlikimui.
6. Pozityvumas, nes tai teigiamos emocinės aplinkos pagrindas.
7. Pakantumas, kantrybė, nes reikalinga dirbant su vaikais.

Trukdo čia tam, tai savikontrolės stoka (sunku susikaupti ties svarbiausiais dalykais, nes dėmesį blaško papildomi mokykloje atsirandantys darbai). Išsiblaškytas mano, pastebiu, kad ne viską spėju ir atsimenu padaryti, ką buvau suplanavusi.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Laiko stoka (pamokų ir kvalifikacinių renginių nesuderinamumas). Ir nepasitikėjimas (gal dar per mažai padariau kažko svaraus ir nuo ko čia pradėjus).

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Emocinė aplinka labai įtempta ir varginanti. Mokytojas turi šimtus darbų ir darbelių, atsakomybių, veiklų, kurias kartais neįmanoma visas kokybiškai atlikti, tas sukelia emocinę įtampą. Aš tai, aki pagalvoju ir tą renginį, ir tą renginį organizuoti reikia. Ir plane tiek daug numatyta. Ypač pavasarį. Ir su savo mokiniais visokie reikalai, ir dar atvirų durų dienos. Gerai, kad daug veiklų. Vaikams patinka projektai, kur su gyvūnais, su gamtos tyrinėjimu susiję, kai iš mokyklos kur nors kitur keliaujam ar edukacinę kelionę pasidarom. Bet daug visko yra. O mums dar juk ir rezultatus parodyti reikia. Ir kitą kartą nieks neįvertina, kad ten puikus projektas ar kelionė naudinga buvo, bet pasižiūri, kad, aha, tą mėnesį vaikų rezultatai yra tokie. Ir tada klausimas, o kodėl ne kitokie. O kaip bus kitokie, jei mes visur lakstom.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Kiekvienai asmenybei tobulėjimas suteikia pasitenkinimą. Kuo labiau tobulėji, tuo labiau nori būti įvertintas. Ir tada emocijos yra, gebėjimai yra.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Taip padeda jausti pasitenkinimą, gerai jautiesi, kai gali valdyti, kontroliuoti situaciją.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Atsakymas: Daro didelę įtaką. Manimi pasitiki mokiniai, tėvai(noriai renkasi mane, kaip savo vaikų mokytoją), kolegos, mokyklos vadovai, pavesdami atlikti kai kuriuos svarbius darbus.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Daro daug įtakos, aš esu patikimas žmogus, su manimi tariaisi, bendrauja, kviečia atlikti numatytus darbus. Tai gerai.

Interviu data – 2015 m. balandžio 7 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Trukmė – 48 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir MV9 (vardas pakeistas), pedagoginio darbo stažas – 21 metai, įgyta kvalifikacija – vyr. mokytojas, dirba su 1-4 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Patinka bendrauti su vaikais, padėti jiems įgyti naujų žinių, gebėjimų, pasidalinti savo žinių bagažu. Aš mokykloje pradėjau dirbti, kai dar jauna labai buvau. Jei taip prisimenant, tai aš dar neturėjau, nebaigiau studijų Šiauliuose, o ėmiau dirbti. Trūko mokytojų. Tai aš buvau pradinukė, pradinukus mokiau, bet vidurinėje tada mokykloje. Tai, net prisimenu, kad aš visada tokia neaukšta, smulki buvau. Tai kiti mokytojai sakydavo, kad aš kaip vyriausi. Kaip mūsų mokiniai. Atrodau, taip. Man čia komplimentas buvo, iš ties. Ir nesijautė baimės darbe. Tada baigiau ir ėmiau pilnu krūviu dirbt ten pat. Man net vyresnis brolis, kuris man padeda labai, mano šeimai, jaučiu jo palaikymą visada. Jis, dar kai jauna buvau, sakydavo, kad tu gal mokytoja būk. Nežinau, kaip jis atspėjo, jau vaikai kai buvom, taip sakydavo. Ir tapau aš mokytoja. Mama mano labai palaikė ir tėtis, kuris dabar jau miręs.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Mane. Ogi viskas. Daug kas motyvuoja. Aš galiu pavadinti. Tai yra tas noras bendrauti, bendrauti su vaikais. Nes jie, vaikų nuoširdumas ir atvirumas yra. Motyvuoti vaikai. Todėl, sakyčiau, kad patinka vaikams perteikti turimas žinias. Aišku, tam reikia pačiam tobulėti, įdėti pastangų. Turi būti noras artimiau pažinti vaikų pasaulį.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Mokinių geri pasiekimai, vaikų mokymosi motyvacija. Ir tas, kad galiu tobulėti, kai asmenybė, kaip žmogus. Turėjau, galėjau, tokią galimybę dirbti ir mokyklos vadove, direktore. Ten net keistai buvo, tokia situacija, kad dirbau tada rajono mokykloje. Ir liko tik pradinės klasės, buvo padarytas pradinių klasių skyrius, iš tos mokyklos. Tada reikėjo ir naujo direktoriaus. Vaje, kaip ten visi norėjo tų pareigų. O mane, tada man buvo 26 metai, bet jau ilgai buvau dirbusi ir ten ir kitoje mokykloje. Tai vieną dieną mane pasikvietė. Iš švietimo skyriaus. Ir vedėjas tada sako, norėčiau, kad Jūs būtumėt direktore. Tai taip ir tapau, jauna buvau. Nežinau, kaip dabar prisimenu, aš tik metus buvau vadove. Tada uždarė visai tą mokyklą. Bet patirtis buvo gera. Labai gera, vadovavimo.

4) Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Būti kūrybiškas, kantrus ir iniciatyvus, tolerantiškas kitų atžvilgiu, kantrus, pagarbus. Dar, sakyčiau, imlus naujovėms, turėti gerą žinių bagažą. Nors, gal visų, kas svarbiausia. Pirmiausia, manau, kad reikia to tokio psichinio atsparumo, tos psichinės sveikatos. Ir tuo reikia pačiam rūpintis, nes niekas kitas nepasirūpins. Čia yra kiekvieno žmogaus reikalas. O įstaigos iš tikrųjų, turėtų rūpintis. Taip, kaip kvalifikacijos kėlimas yra priklausomas. Ir mokytojai, turėtų rūpintis, kad sektų, kad psichologiškai atlaikytų. Ne tik kad tobulėtume kaip dalyko mokytojai, bet ir savo sveikatą saugotume. Nuo to emocinio išsekimo, jeigu tu pats domiesi, tu pats sužinosi, ką tu turėtum darytum. pavyzdžiui, aš ką darau, toks patarimas yra, kad grįžus iš mokyklos užsidaryti ir pabūti kambaryje vienas, ir su niekuo nešnekėti. Yra ten tų metodikų, reikia ieškoti. Pačiam galima. Toliau užsiimti kažkokia tai malonia veikla. Šokti galima. Rūpintis savo laisvalaikiu, planuoti veiklas. Kartais tam nelieta laiko. Nes jeigu nori darbą gerai atlikti, tai neretai tas laisvalaikis nueina. Ir labai sunku suderinti tuos prioritetus. Taip kaip rekomenduoja derinti. Kažkiek tai laiko skirti, kaip rekomenduoja asmeninio tobulėjimo treneriai. Kartais taip neišeina. Deleguoti ten kažką. Ką tu ten prideleguosi, jeigu vadovas kaip. Bet mokytojas kam gali deleguoti, niekam jis nedeleguos darbo. Todėl pats turi rasti laiko poilsiui, pabūti su savimi, su šeima. Pabuvimui kažkur tai, savo hobiui.

Būti empatiškas, kantrus, turėti tvirtas dalyko žinias, valdyti klasę, domėtis šiuolaikinėmis naujovėmis, mylėti ir mokėti bendrauti su vaikais. Aš tai visą laiką mokiausi. Ir toliau mokausi. Visai neseniai baigiau psichologijos studijas. Tai man tos žinios oho, kaip padeda. Viskas kitaip. Į kai kuriuos dalykus kitaip ėmiau reaguoti. Ir kolegos pastebėjo. Ateina ir sako, tu pasakyk, kaip čia daryti, nes tu gi ir psychologė. Kitą kartą prašo konsultacijos, su vaikais pasikalbėti. Tai aš sakydavau, kad yra mokykloje psychologas. Aš savo klasės vaikams psychologas ir klasės vadovas esu. Jau per sunkų būtų apsiimti ir kitus dalykus. Bet nenoriai mokytojai klausydavo. Sako, tu mums labiau psychologė. Gal todėl ir po kelių metų Kaune, mokykloje, jau esu vienos grupės pirmininkė. Užsispyrus aš. Manau, kad sukalbama, bet tokia tvirta. Ir teisinga. Labai vertinu, nuoširdumą, atvirumą. Noriu tokio bendravimo, ir kad kiti taip būtų. Bet kad kitą kartą daug, labai konkurencijos. Aš galvoju, mes gi visi kolegos, turim draugauti visi. Bet vis atsiranda, kad prieš. Priešinasi kitiems. Ypač gal iš vyriausiųjų kolegų, matau. Nebenori jie nieko. Sunku, kad padėtų renginius organizuoti, prikalbinti.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Didelės kai kurios mokinių klasės (30 mokinių), todėl reikia skirti daug laiko vien tik darbų ištaisymui, sunku tokią klasę valdyti. Ir, be abejojimo, išmokyti visus šiuos vaikus, palaikyti santykį, su visais. Ir vaikais, ir tėvais. Bet tėvai mano klasėje tai šaunuoliai. Labai stengiasi, visada padeda. Sako, kad jeigu ko reikia, pamokai ar renginiui, tai

visada padeda. Vienas tėtis net spausdintuvą į klasę atnešė. Taip paskolino man. Ir tėvai dažų papildo. Kad tik vaikams daugiau visko duoti. Būtų daugiau galimybių, mokyme. Daug laiko užima papildomi renginiai, kursai. Tarsi nėra asmeninio gyvenimo. Aš jau juokauju, kad savo vaikams laiko nelieka. Bet tikrai taip. Liūdna dėl to. Mano mažiausiam reikia daug padėti prie pamokų, praradęs jis motyvaciją mokslams, o aš nepadedu. Nes laiko nebėra. Todėl sakau, kad asmeninis gyvenimas nukenčia.

Aš prieš porą metų atvykau į Kauną, atsikrausčiau čia, su šeima savo. Toks sprendimas buvo. Netikėtas toks, nes aš dirbau savo mokykloje, bet buvau jau nebe mokytoja, kitas pareigas turėjau. Tai norėjau dirbti mokytoja. Man tas patinka, šitas darbas, aš manau, kad galiu jį daryti. Ir gerai daryti. Tai tų sunkumų tokių kaip ir negaliu akcentuoti. Nors gal pastebėjau, kad čia, Kaune, tas darbe tempas toks greitesnis. Ir pačiame mieste, viskas greitai greitai. Tai pasakyti galiu, kad labai daug mokykloje renginių, didelis popierizmas, be galo didelės mokinių klasės. Pas mane mieste buvo kiek kitaip, kažkaip lėčiau viskas.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Jaučiasi įtampa, darbų gausa, žmonių skubėjimas. Kaip ir sakiau, daug ir, atrodo, nereikalingų darbų. Dėl įvaizdžio, mokyklos, daug visko darom. Kartais net atrodo, kad per prievartą viską reikia daryti. Ko ir nereikia. Bet taip pat yra kūrybiškumas, atsipalaidavimas. Buvo pas mus mokyklos šokių dienos. Tai mūsų choreografe pakvietė mokytojus ateiti ir pasimokyti masinį šokį, kad ne tik vaikai šoktų, bet ir mes. Tai, žinokit, pirmą repeticiją atėjom trise, buvau aš, pavaduotoja ir kolegė lituanistė. Tai mes taip ten prisišėlom, prišokom. Per ilgąją pertrauką salėj šokom, po to išėjom visos laimingos. Kitą kartą jau daugiau atėjo. Pasikalbinom ir mes ir sakom, kad smagu. Tai prisijungė daugiau mūsų mokytojų. Ir kai buvo ta diena, kada reikėjo šokti. Tai mokytojai išsirikiavom jau per visą eilę, kaip ir mokiniai. Ir šokom. Bet taip buvo iniciatyvu iš mūsų. Ir mokiniai kitaip, prasmę kitaip suprato, kai ir mokytojai prisidėjo. Ir mes pailsėjom nuo rutinos.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Šie abu gebėjimai yra labai tarpusavyje susiję tarpusavyje. Mokantis atpažinti ir valdyti savo emocijas pedagogas, gali ramiau bendrauti su vaikais (kalbėti nepakeltu tonu). Neįsikarščiuoja be reikalo, pamoka vyksta sklandžiau, ramiau, be didelių trukdžių.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Nepadedu, nes didelė papildomų darbų gausa, jaučiu pervargimą darbe ir poilsio trūkumą.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Tai taip pat yra labai svarbūs dalykai. Juk darbe reikalingi teigiami santykiai su kolegomis, reikia mokėti išvengti konfliktų, norisi gero klimato darbe.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Tai labai reikalingi darbe dalykai, be jų sunku būtų siekti savo tikslų, jausti pasitenkinimą karjera.

Interviu data – 2015 m. balandžio 10 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Trukmė – 28 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir MV10 (vardas pakeistas), pedagoginio darbo stažas – 22 metai, įgyta kvalifikacija – vyr. mokytojas, dirba su 5-8 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Pats darbas patinka. Meilė vaikams ir jų, vaikų prisirišimas, vaikų padėka. Jie įvertina, savaip, kaip moka. Bet tikrai vertina. Tai man svarbu. Dar pašaukimas. Kažkaip norėjau būti mokytoja ir mokyti vaikus, pasakyti jiems, ką žinau. Ką aš pati moku.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Pamenu, kai pradėjau dirbti mokykloje greitai, atrodo, įpratau prie darbo. Ta prasme, kad pradžia tokia buvo. Įstūmė mane tada pavaduotoja, mane jauną į klasę. O ten, aš įėjau, išsigandau iš kart. Sėdėjo vyresniųjų klasių mokiniai, dauguma berniukai tada buvo. O Dieve tu mano galvoju, kas čia dabar bus. Ir kaip dabar prisimenu, noriu eiti iš klasės, bet kad visi čia. Žiūri, stebi. Kas čia bus, galvoja. Aš irgi galvoju. Tai atsistojau prieky ir prisistačiau, bet tokia griežta, rimta. Nusiteikiau, kaip tik galėjau. Taip taip, kaip tik mokėjau, nes vyresni visi. Ir kaip aš tada žinojau apie tai. Apie pirmą įspūdį. Tai taip prasidėjo. Tik sakau, dabar kai galvoju. Aš tai jauna, jaunas žmogus atėjo į darbą. Ir šitaip mane įstūmė. Į klasę įstūmė, nepasakė vaikam kas čia. Kas atėjo jiems nesakė. Nepristatė manęs. Buvo baisu man. Ir jiems taip pat. Bet čia tas pirmas dušas toks. Po to sekėsi labai gerai. Tikrai gerai. Ir man patiko. Patiko darbas. Patiko visi vaikai. Ilgai jau dirbu. Vis turiu klasę. Ir dideles klases mokau. Ir auklėtiniai. Kur jie tai nepaleidžia niekur. Išeinu per pertrauką, tai tuo kas nors. Tai vienas, tai kitas ateina. Malonu taip. Nes jie nori bendrauti. Ir beveik visada. Aš tai tokia kaip griežta mokytoja esu. Už savo klasę visada. Ir prieš pavaduotoją ir prieš kitus mokytojus. Aš pasakau, netyliu, niekada. Ir užtariu, ir baru saviškius. Tai jie žino, kad kreiptis gali. Ir taip bendraujam. Tai patinka man. Patinka darbas. Vaikai patinka.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Turbūt kaip jau sakiau, vaikai. Vaikų žinios. Jie daug žino, dar daugiau negu aš. Ir jų padėka, puikus bendravimas. Dar tas gebėjimas perteikti savo žinias.

4) Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Mokytojas turi būti sąžiningas, teisingas. Turi būti tolerancija ir nuoširdumas, aktyvumas. Mokytojui svarbu valdyti, kontroliuoti emocijas. Stengtis būti geros nuotaikos ir ja dalintis su kitais. Daug jų yra. Aš tada pavardinsiu. Tai būtų nuoširdumas, supratingumas, gera nuotaika, ramybė, ypač vidinė. Kas dar. Tai jautrumas kitiems, vadovavimas ir pasitikėjimas. Visa tai lemia bendravimą su mokiniais. Ir ne vien. Dar ir su kolegom, tėvais. Koks tas bendravimas bus.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Nesusiduriu. Na, tikrai, kad ne. Negaliu pasakyti, įvardinti. Dabar tai nieko negaliu pasakyti.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Nepaslaptins, kad yra intensyvus darbo ritmas. Ir dar triukšmas. Daug jo, to triukšmo. Triukšmas daugiausiai koridoriuose ir per pertraukas, visada. Daug jo. Mes tai gal jau pripratę, bet kiti kai ateina. Kai tėvai ateina, per pertrauką kai. Tai jiems būna keista, kad vaikai tiek daug triukšmauja. Bet aš tai kartais nežinau. Juk daug vaikų. Gal ir normalu. Norisi ramybės. Bet čia tokia įstaiga. Vadovybė planuoja keisti duris. Sako, bus tvirtesnės ar kažkaip ten. Tai, gali būti mažiau triukšmo klasėse, kai pertrauka būna. Bet nežinau, ką administracija sako, tai paskui, vis tiek būna, kas svarbiau, reikalingiau. Tai ne visada ir keičią ar tvarko. Yra, kas svarbiau, kur galima investuoti. Tai ir čia tas pats bus.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Na, žinokit, buvo, kad atėjo mokiniys į klasę, įraudęs, paskutinis, po visų mokinių, dar ir pavėlavęs. Aš kaip visada, klausiu, kas atsitiko, kodėl vėluoji. O jis, penktokas, sako man, kad viskas gerai, nieko. Klasė kaip ir juokiasi, ar dar kažkaip kitaip emocijas rodo. Galvoju, keista. Kažkas čia negerai. Nes ta reakcija mokinių keista, pašaipti tokia buvo. Bet gi neklausiu prie visų, kas ir kaip, nes ir pavėlavęs vaikas nieko nenori sakyti. Ir dažniausiai, vaikai nenori kalbėtis prie klasiokų. Yra toks kaip ir statuso jiems, prestižo reikalas. Tai po pamokos aš paprašiau mokinio pasilikti. Jis toks nepiktybiškas yra. Paklausiau, kas atsitiko. Jis nieko nepasakoja. Tada kitaip paklausiau, ar aš galiu kuo nors padėti. Sako, kad ne. O aš tada pradėjau pasakoti, kad visada būna išeitis, ir viską galima išspręsti. Tai jis man kažkaip, po truputi ir pradėjo pasakoti, kad nesutaria su kitu mokiniu, vyresniu, šeštokas. Jie buvo susistumdė, šeštokas tyčia erzina penktoką. Bet čia paslaptis, niekam negalima sakyti, nes kiti jį laikys „ožiu“. Aš pažadėjau. Tai tada kažkaip aš

pasikalbėjau su mūsų socialine. Apie šitą reikalą. Pasakiau, kad yra negerai, kad buvo susistumdymas, bet mokinys nenori, kad kas žinotų iš suaugusiųjų. O mūsų socialinė gudri tokia. Tai ji peržiūrėjo kameras. Atsuko įrašą, nes yra kameros visur. Ir pasikvietė šeštoką, po kažkiek laiko. Pasakė jam, kad yra nufilmuota, kaip jis su grupe bendraklasių neleidžia praeiti pro šalį einančiam mokiniui ir tyčia jį pastumia, apstumdo. Tai įsivaizduojate, ji dar liepia šeštokui pasakyti, kokį mokinį jis pastūmė, nes kameroje gerai nesimato veido ir sunku atpažinti. Tai, aišku, kai nueina pas socialinę, ji moka vaikus prakalbinti. Jis viską prisipažino, pasakė, kad jau kuris laikas nesutaria su, kaip aš galvoju, ramesniu, silpnesniu penktoku. Tai čia tokios patyčios kaip ir buvo. Bet išsprendė socialinę. Ji ir abu vaikus pasikvietė. Pasakė jiems, kad kameros yra visur ir ne šiaip sau jos yra, kad ji pati peržiūrinėja įrašus ir kas nekaip atrodo, tada žiūri daugiau, nagrinėja. Po to man viską papasakojo socialinė. Kiek stebėjom situaciją, vaikai suprato, kad platus pas mus koridoriai, vietos visiems užtenka. Tai čia toks buvo kaip ir bendradarbiavimas su kolege, šaunia išties, bet ir, jeigu aš nebūčiau tada pastebėjusi ir supratusi, kad kažkas negerai, vaikas blogai jaučiais, čia kaip sakėt, jei negalėčiau atpažinti jo emocijų, mes nebūtume sprendę. Ir viskas gerai išsisprendė. Ir mes taip sužaidėm taip, kad nieks neįtarė, kad aš pasakiau, ar kad penktokas paskundė kažką. Tai svarbu save valdyti. Ir kad pats tu ne iš kart reaguotum, bėgtum kaip akis išdegęs, bet pagalvoti, priimti tinkamiausią sprendimą. O tas tinkamiausias būnų tik kai ramus esi. Man viena kolegė sakė, kad neskubėčiau reaguoti, čia dėl to reagavimo ir savęs kontroliavimo. Nes kai ant karštųjų viską darai, tai ir skubotai. Ne visada gera būna. Tik daugiau problemų prisidarai.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Tai kaip jau prieš tai ir sakiau, viskas padeda, nes nuolat bendrauju su kitais. O bendraujant su kitais, pati turiu būti sąmoninga sau ir kitiems. Kad kontaktas būtų prasmingas ir sąžiningas. Pirmia kaip su savimi sąmoningumą reiškiau, taip ir su kitais. Man šie dalykai tokie panašūs.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Aš manau, kad tai padeda. Nes, kaip pavyzdžiui su tėvais bendrauju, jeigu ten juos užsipulsi, mokysi, tai ir jie taip pat ims reaguoti. Net gi ginsis, nes bijos, kad kaltinu. Ir tokiu būdu jau nebus jokio sprendimo. O kai moku bendrauti nekaltinant, o iškeliant problemą, tai ir bendravimas tampa prasmingesnis ir produktyvesnis. Čia yra didelis menas su kitais bendrauti, santykius palaikyti, nes mes dažnai elgiamės impulsyviai. Nes atrodo, kad mus kažkas puola ar bando mokyti, teisti. Tada ir atsiranda priešinga, gynybinė reakcija. Tai čia taip nereikia. Nereikia audrintis, ir ten galvoti, kad yra puolimas, kaip ir nereikia pradėti pokalbio nuo kaltinimo. Su tėvais tai svarbu. Jie ateina su norais, tai aš kalbu tada, o kaip mes kartu galim ką padaryti. Neklausiu, ką jūs, ar ką aš, auklėtoja, galiu padaryti. Klausiu apie mus visus, nes mes visi esam aplink vaiką. O su vaikais reikia visada stebėti save ir valdytis būtina. Vaikams aš esu autoritetas, manau, kad todėl jog aš tokia stabili. Nesakyčiau, kad labai užsiplieskiu. Aišku, esu reikli ir griežta, bet kartu ir stabili. Neleidžiu sau per daug įsiaudrinti, kai kas mato ir girdi. Nes tokį jau įvaizdį turiu ir jis man padeda mokykloje.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Stengiuosi kontroliuoti savo emocijas, prisitaikyti prie tam tikrų aplinkybių. Manau, kad esu patikima, sąžininga ir iniciatyvi. Tai daug lemia mano darbe. Lemia sėkmę.

Interviu data – 2015 m. balandžio 8 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Interviu trukmė – 36 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir ME4 (vardas pakeistas), pedagoginio darbo stažas – 19 metų, įgyta kvalifikacija – mokytojas metodininkas, dirba su 5-12 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Gimiau tokia jau, norėdama būti mokytoja. Nuo šešių metų žinojau kuo būsiu. Ir visa veikla buvo orientuota tik į tai, į mokytojavimą. Ir netgi neįsivaizdavau kitokios profesijos. Tai vat taip. Tiesiog žinojau, ko noriu, kuo noriu būti. Nuo pat gimimo, tikrai. Taip. Dabar kai prisimenu, tai net nuostabu, kaip aš žinojau, kaip ten su mokiniais viskas vyksta. Įsivaizduojate, dar nebūdama mokykloj, sodindavau lėles va taip į eilę ir mokindavau. Turėjau intuíciją, vadinasi. Nes kaip aš būdama šešių metų žinojau, kaip vaikai sėdi. Aš juk nemačiau to dar tada.

O po to labai didelę įtaką turėjo būtent anglų kalbos mokytoja. Jos pavardė XXX, vokiška pavardė jos buvo. Ji atėjo dirbti į mūsų mokyklą ir buvo tokia asmenybė, kad jai niekas neprilygo. Ir tada aš jau tikrai supratau, kad aš noriu kažką panašaus daryti, ta prasme, būti į ją panaši.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Tai kelią džiaugsmą man. Aš važiuoju į darbą su noru, net gi dainuoju, džiaugiuosi, laukiu kiekvienos dienos. Ir mokiniai motyvuoja. Kada matau, kad žinios ir tai, ką duodi mokiniui, gauni atgal tą refleksiją. Ir tikrai yra rezultatai. Ir kontaktai. Visi mokiniai pažįsta kaip mokytoją.

Jus matot, aš emociinga be proto, kitus galiu per penkias minutes uždegti ir pati galiu užsidegti. Tai vaikai mano dalyku domisi. Man viskas gerai mano mokykloj, mano darbe. Man tas labai patinka, šis mano darbas. Aš tikrai esu ragavusi ir kito darbo, vertėjo darbo ir užsienyje esu dirbusi, bendravau su užsieniečiais, dirbau ir universitete. Ir ne, man tik mokykla, tik tas suolas ir lenta. Man čia patinka.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Kam ko reikia. Kam ko reikia. Aš gyvenime nebūčiau, kokia nors, sakykim, koncerno prezidentė. Man galėtų sakyti, duodam Jums kokius penkis tūkstančius eurų ir eikit dirbti. Tikrai ne, jokių šansų, nėra tai man. Bet tai nėra man ta varomoji jėga. O emocijos darbe man svarbiau. Taip, aišku, aš ne asketė, man reikia ir lėšų pragyvenimui, aišku, kad reikia, bet jų reikia tiek, kiek galiu išleisti. Visą tai galiu suderinti. O pagrinde aš visada sakiau, kad iš darbo žmogus turi kažką gauti. Arba tai finansus, arba emocinius, sakykim, emocinius kažkokius dalykus. Man čia daugiausiai tai ir yra, tas emocinis svoris. Ir žinoma, kad aš džiaugiuosi savo darbu. Tai juk buvo mano vaikystės svajonė. Išsipildė.

4) Kaip manote, kokiomis emocinėmis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Žinote, aš manau, kad pirmiausiai reikia mylėti save, ir tada kitą žmogų, vaiką.. Ir reikia nepamiršti būti tokiam truputėli vėjavaikiškam. Nes jeigu pamirši, koks pats buvai vaikystėje, tada viskas, aleliuja. Gali kaip nori toliau dirbti, bet tikrai nepasiseks, garantuoju. Na, ir tokios savybės, kaip intuícija. Labai daug reikia mokytojui intuícijos. Ir dar reikia daug noro mokytis. Labai daug noro mokytis reikia. Kaip numatyti situacijas, du žingsnius į priekį, pastebėti viską, numatyti situacijas, užbėgti įvykiams už akių. Bet tai išsiugdo su laiku. Vis tiek žmogus negimsta toks, viskas su laiku. Kiekvienas mokosi iš savo situacijų, kuriose yra. Mokytojaudamas vis tiek juk „niuksų“ gauni pastoviai. Na ir pergalvoju tada visas situacijas, kodėl ir kas buvo, dirbti su tuo reikia. Su savimi dirbti reikia. Ir aišku, mylėti vaiką reikia. Jeigu tu esi prastas specialistas, tu gali būti pats geriausias mokytojas, nu kitaip, sakykim, pats nuostabiausias žmogus. Gali save mylėti, bet vaikai vis tiek pasakys, kad trūksta mums tų žinių. Reikia, žinokite, su žiniom. Juo labiau, šiuolaikiniai vaikai, jie labai daug žino. Ta informacija tokia prieinama. Todėl negali bele kaip praveisti pamokos. Turi būti pasiruošęs, mylėti savo darbą ir pasiruošti pamokai. Ir kaip žmogus turi nuolatos tobulėti. Negalvoti, kad čia man karūna ant galvos uždėta ir aš čia esu gudriausias. Ne. Sakykim, aš moku anglų labai gerai. Taip. Bet gal mano kuri mokinė nuostabiai groja pianinu. Ji moka gerai tai, ko aš nemoku.

Dirbant mokykloje. Ooo. Savybės. Kaip sunku. Na, žinokit, tikrai geras nusiteikimas yra svarbus, optimizmas. Ir... pykčio nelaikymas. Visokių būna situacijų, bet jeigu tu koncentruosies, prisiminti kas buvo negerai, kaip ten mokinys kada tai ten pasakė ką. Ir viskas, ir važiuosi su šita situacija blogai. Reikia tiesiog pamiršti. Tai yra vaikai. Nors aišku, yra ir situacijų, kada reikia ir socialinių pagalbos. Tai va. Gaunam, visada. Bet visumoj, tai žinoma, kad visos emocijas, kurias tu turi, tai reikia galvoti kada ką rodyti, kalbėti. Nors visai būna, žmonės mes visi.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Nėra ir manau, kad nebus. Juk Jūs matot, aš čia kaip žuvis vandenyje jaučiuosi. Kokie dar sunkumai, kliūtis. Kiekvieno galvoje tie sunkumai. Bet ne mano. Aš tai jokių neturiu ir neturėsiu.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Kaip aš ją matau. O gi taip, kaip ją susikuriu pati. Jeigu eisi surūgęs, tai ir būsi rūgėna, ir visi aplinkui bus blogi. Nors

būna visokių dienų, ir man. Nes neišsimiegi, pavargsti ir visokios situacijos būna, neramumai. Kitą kartą per pamoką nesusivaldai, tada pergyveni. Na, visaip sukiesi iš tos situacijos. Bet viskas tik tai nuo savęs, tik tai nuo savęs. Niekas kitas neprivalo tavęs nei linksminti, nei tau gerinti kažko. Vat, ateisi surūgęs, ir visiems nuotaiką sugadinsi. Ateisi su gerom emocijom, ir viskas bus gerai pačiam, kitiems. Kaip sviestu patepta.

Man kiekviena diena, kai noriu šypsotis. Bet žinote, ką, Jūs pagalvokit. Na, kokioje mokykloj visi eina, ir pasirūpina rastu šuniu. Tai ant kiek, mes visi geri reiškia, esam. Net ir mūsų direktorius pamatė tą šunį ir, na kaip, atrodo, kitas direktorius sakyto o Jėzus, kas čia dabar, ką jus darot. O čia, dabar, pasižiūrėkit. Ir jis rūpinasi tuo šuniu. Na tai tikrai, ir žiūrėkit, koks pas mus žaliasis kampelis, kaip rūpinasi visi. Na tikrai, tiesiog šitaip mes. Bendruomeniškai visi.

Ir dar iš tiesų, kada mūsų mokyklai reikia susiimti. Mes galim pasipešioti, mes galim nesutarti, mes galim daug ką. Bet kada reikia susiimti ir atlaikyti, kokią pavyzdžiui, rimtą komisiją, o je, tada mes visi, ir visi kartu dirbam. Vieningai, tikrai nemeluoju. Neleis man ir kolegos meluoti, tikrai.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Be abejo, kažkiek tai, tikrai. Kuo tu imlesnis, kuo protingesnis, imlesnis aplinkai, tuo lengviau tu gali visą tai valdyti.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Žinote ką, turbūt labiausiai mane mušantis žmogus, esu aš pati. Ir kada pas mane būna rezultatai, aš visada sėdžiu kaip ant adatų. Kaip baisu, baisu būna, o jie pasirodo, gerai. Ir tada taip atsikvėpiu ir pagalvoju, kad pasirodo, viską gerai darau. Ir vat reikia man visada tokių egzaminų sau. Kad įrodyti sau, kad aš neprastėju, neprastesnė darsiu. Be proto didelis kritiškumas pas mane yra. Iš tikrųjų, aš kritiška sau. Bet... vis sau tokius iššūkius ir iškeliu, kad įrodyti, kad įrodyti, kad vis įrodyti. Ir tai, žinoma, kad svarbu.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Komandinis darbas, be abejonės padeda, kelia teigiamas emocijas. Konfliktus valdyti, žinokite, aš tikrai nemoku. Man čia dar tobulėti ir tobulėti. Tikrai tobulėt ir tobulėt. Galiu numatyti, nujausti, kad eina link to. Bet kaip tai protingai padaryti ir sugudrauti, dar šičia man nearti dirvonai. Yra kur tobulėti. Na, o komandinis darbas, jis visada suartina. Nes kai būna komandinis darbas, galima tuo metu netgi ir išsiaiškinti ir santykius, tai iš esmės, normaliai. Tokių neformalių veiklų su kolektyvu tai nedaug turim. Aš jau ilgai dirbu, tai galiu sakyti, kad jų mažėja ir mažėja per metus. Deja, su neformalia veikla, jos mažėja, lieka daugiau tik darbas. Visaip būna, žiūrint su kuo ir kokiose situacijose. Jeigu mes su mokytojais susitinkam, su kolegom, kur nors kitur, tai aišku, kad apie mokyklą daugiausiai kalbam. Kas daugiau... Mes tuo gyvenam. Mes tuo tikrai gyvenam. Manau, kad ir medikai, ir mokytojai... Mes tiesiog tuo gyvenam.

O jausti džiaugsmą darbe, sėkmę, tai čia nuo pačio žmogaus priklauso. Jeigu jis nepatenkintas, tai palauk, kodėl tu ir kitiems nuotaiką gadini. Pirmiausia pradėk nuo savęs. Argi ne taip. Manau, kad čia turi būti pašaukimas. Sakau, aš tai jau gimiau, žinodama, ko noriu, kuo būsiu.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Iniciatyva, žinokite, iniciatyvas labai padeda man valdant klasę. Jeigu tu toks, ir vaikams neleidi užmigti ir elementariai, sakykim, būna konkursai ar užduotys, tai skatini vaikus. Originaliau, kad daugiau darbo įdėtų. Kad kūrybiškumas būtų. Be abejonės, reikalingos visos šios savybės. Reikalingos. Sąžiningumas labai svarbus. Na, o dėl patikimumo, tai kaip jau ir sakiau, tikrai tikrai, šimtu procentu tai aš nesu patikima. Man kaip užeis tuo momentu. Jeigu ką, kartais gali būti, kad gal aš pavargau tuo momentu ir kažko tai nenoriu. Na, o sąžiningumas, vaikai labai jau čia. Net suaugusį dar gali apgauti. Rodos, mes turim patirtį, bet mus vis tiek apgauna. Bet vaiko tai tikrai neapgausi. Jau čia viskas.

Mokytojas turi būti savimi, autentiškas, būtina. Suvaidinsi, tuoj pat tave pastatys į vietą. Pamatys. Ir negerai, jeigu suvaidinsi. Jeigu tau liūdna, ir rodyk vaikams, kad liūdna. Aišku, neverk, kad ten tave vaikai guostų. O jeigu tau gera, lai ir kiti džiaugiasi tai matydami. Bet taip reikia ir pasakyti. Man, pavyzdžiui, mokiniai pasako, jie jau kelinti metai pas mane, tai sako, aha, šiandien jau ramiau (juokiasi). Klasej aš esu absoliutus lyderis. Aš net kartais pasakau, kad čia mano klasė, čia mano kabinetas, mano taisyklės. Ir viskas.

Interviu data – 2015 m. balandžio 9 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Interviu trukmė – 41 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir MK1 (vardas pakeistas), pedagoginio darbo stažas – 5 metai, įgyta kvalifikacija – mokytojo kvalifikacija, dirba su 1-8 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Na, iš tikrųjų tai mano mama buvo mokytoja. Bet tas manęs visai neįtakojo. Čia tik šiaip, kad... Negalėčiau sakyti, kad mano mama buvo mokytoja, tai čia mano šeimoje tokia kaip ir tradicija. Tikrai ne. Aš, iš tikrųjų, nenorėjau būti mokytoja. Negalvojau būti mokytoja. Iš tikrųjų, jeigu taip sąžiningai, Jūs norit, kad atsakyčiau sąžiningai, tai pasakysiu, kad tiesiog taip susiklostė gyvenimas. Tokia gyvenime situacija buvo, kad man teko pasirinkti šią profesiją. Tai va. Taip, iš tikrųjų, gyvenimas susidėliojo. Bet mano buvo, aš visai studijuočiau visai ką kitą, jeigu dabar vėl būčiau toje situacijoje. Bet taip jau išėjo. Tai vat, tai gyvenimas privertė, iš tikrųjų. Ir aš, na nesigailiu, be abejo, kad ne. Aš gavau išsilavinimą, įgijau profesiją. Aš neturiu dėl ko gailėtis. Tai yra, ypač žinios. Tai yra pliusas. Tai yra nuostabus dalykas. Kad ir kokioje profesijoje. Bet tai nėra mano svajonė, tai nėra lubos. Tos, kurias pasiekus, viskas, aš daugiau niekuo nenoriu būti, tik tai mokytoja, pedagogė. Tikrai ne. Niekada nebuvo mano svajonė, nėra ir nebus. Na, bet va taip vat kartais padiktuoja pats gyvenimas. Viską sudėlioja ir ne visada, taip sakant, mes galime kažką pakeisti. Galim, aišku, galim kažką pakeisti, bet... Viskas susidėlioja taip, kaip reikia.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Aš tiesiog aplamai, žmogus toks, kuris, ką darau, noriu viską daryti gerai. Kad būtų padaryta. Nesvarbu, kas tai yra. Ar tai namuose kažką daryčiau, ar tai laisvalaikiu kažką užsiimčiau. Tai turi būti gerai. Nebūtinai mylimas darbas, bet jeigu aš jo imuosi, aš turiu jį padaryti kuo geriausiai. Mano toks, tiesiog mano tokia asmenybė. Negaliu daryti blogai, nes aš tada kremtuosi. Man nėra gerai. O šiaip, be abejo, kas mokytojui yra svarbiausia, kas motyvuoja, tai kai matai rezultatus. Kai vaikai pasiekia kažkokį rezultatą. Kai matai, kad jie kažką išmoko. Tada taip, bet, na, mes turim įvairių vaikų. Kurie ir kartasi demotyvuoja, dėl kurių nesinori eiti į šitą mokyklą. Ir netik į šitą, aplamai mokytojams. Ir vaikai šiandien yra sudėtingi. Socialinės mūsų gali daugiau pasakyti. Jos daug čia dirba. Mes net dvi turim ir jos abi labai užkrautos darbu. tai va. Tikriausiai taip. Tie geri vaikai, kurie nori, kurie nori mokytis, kurie yra žingeidūs. Jie taip. Tokius veidus pamatai ir norisi dirbti. Bet visokių yra. Visokių yra vaikų, ne visi geri vaikai.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Apie karjeros galimybes mokykloj... Na taip, yra ekspertas ir daugiau jau tarytum ir nėra daugiau mokytojų. Sakykim, čia jau tas pats pats. Na nebent kaip mūsų direktorius, pavyzdžiui, iš ūkvedžio direktoriumi patapo. Na, taip, nebent kažkur taip, bet... O daugiau, tai, na, ką mokytojui. Kur čia kitaip labai tobulėsi. Ta prasme, ekspertas pasiekęs. Nors iš tikrųjų aš taip tiesiai šviesiai pasakysiu. Visi tie vyr. mokytojai, mokytojai metodininkai, ekspertai, tai yra tikrai pavadinimas. Tai yra popierėlių krūvos surinktos. Ne daugiau. Tai nebūtinai reiškia, kad mokytojas jau yra labai patobulėjęs, jeigu jis yra metodininkas, ar jis tai turi kokių super galių pakeisti, atsiranda. Tikrai ne. Vat pas mus, deja. Man teko užsienyje dirbt ir, Amerikoje dešimt metų. Šiek tiek kitoks ten požiūris yra, sakykim, negu pas mus. Pas mus yra labai didelis dėmesys kreipiamas į popierių. Kiek tu ko atsinešei, kokių dokumentėlių, kokių popierėlių. O kas yra tie vyr. mokytojai. Na, tai tiesiog dokumentus kaip tu susirenki. Visus, sakykim, seminarų pažymėjimus, kur mes gal ne visada einam į tuos seminarus ar ne visada juos išklausom visus. Bet vis tiek pasiimam tuos pažymėjimus. Kodėl? Tik todėl, kad reikalingas mums tik popierius. Tai vat, norėjau tik pasakyti, kad pas mus labai daug dėmesio tam skiriama, į tuos popierius. Iš tikrųjų, labiau turėtų kreipti dėmesį į aplamai, į žmogaus gabumus, į gebėjimą dirbti. Nes kitas, sakyk, ir be ten kažkokio vyr. mokytojo, metodininko pažymėjimo, jis žymiai daugiau gali pasiekti ir duoti vaikams, negu kitas su kažkokiais tai pasiekimais.

Aš dirbau privačioj, anglų kalbos mokykloj. Ir, skirtumai, na, dabar mes jau kaip ir panašūs labai. Anksčiau buvom labiau. O šiaip tai, nieko ten labai jau tokio, nesiskiria ypatingai. Visi ten mokiniais, ir čia mokinamės. Lygiai vienodai.

4) Kaip manote, kokiomis emocinėmis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Jis turi mylėti savo darbą. Vaikus, visų pirma. Ir... Ne, ne. Pati svarbiausia savybė yra kantrybė. Jeigu neturi kantrybės mokyti vaikus, tai ir nebūsi mokytoju. Tikrai ne. Jeigu jisai per daug emocionalus, nekantrus, nesugebėsi dirbti mokykloj. Nes čia tikrai reikia kantrybės. Tai tokia svarbiausia savybė. Aišku, ir mylėti vaikus. Jeigu jų nemylėsi, tai irgi erzins tada kiekvienas. Ir nesinorės eiti į darbą.

Aš nemanau, kad tai yra išugdoma. Arba žmogus kantrus, arba ne. Jeigu jis yra nekantrus, aš nemanau, kad jis gali. Na, nebent kažkokiu tai griežtu režimu, po botagu galbūt. Bet šiaip tai ne. Tai yra jau charakterio savybė. Arba tu ją turi, arba ne. Todėl kiekvienas gali būti mokytojas.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Oi, sunkumai didžiausi tai, ko gero, ir yra tie vat, sunkūs vaikai. Mes turim su jais dirbti, nieko nepadarysi. Bet tai yra

sunku. Tuo labiau, kad, visi, man atrodo, žino, kad dabar vaikai yra kitokie, negu sakykim, mūsų karta. Mes vis tiek, turėjom ir pagarbos daugiau suaugusiems. Dabar, mano manymu, to vis mažiau ir mažiau yra. Yra labai daug gerų vaikų, tikrai. Bet šiaip, mano manymu, aplamai paėmus, šį kartą auga ne kokios. Keičiasi viskas. Ir moralės nuostatos, ir pagarba suaugusiam, ir aplamai, vienas kitam. Keičiasi. Gerų savybių mažėja. Deja...

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Čia dar priklauso nuo pačio žmogaus. Jeigu jis yra, aplamai, pesimistas, tai jam bet kokia aplinka bus bloga. Jeigu žmogus yra nuotaikingas, tai jis. Taip, sakykim, sunku yra dirbti, bet jis kitaip reaguoja. Visur yra sunkumų, bet kokioje profesijoje, bet kokiame darbe dirbant. Ko nepaklausi, visi turi savo sunkumų. Tai, na, nuo pačio žmogaus priklauso. Kokią susikursi aplinką. Na, aišku, būna, išveda iš kantrybės, iš pusiausvyros. Yra auklėtiniai, yra problemos, be jokios abejonės, negali į jas nereaguoti. Bet kažkaip tai tvarkaisi. Jeigu tu nesugebėsi. Jeigu, sakykim, uždaręs duris, nesugebėsi, sakyki, palikti viso to už durų, tai nebus gerai. Tai tada, kankinsi save.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Tai labai įtakoja, man atrodo. Tu turi kontroliuoti savo emocijas. Ypatingai prieš. Jeigu mokytojas, tai savotiškai jis vis tiek yra lyderis. Bent jau klasėje. Tu ateini ir vadovauji klasei. Tai jeigu tu nesugebėsi kontroliuoti savo emocijų, tai visa tai persiduoda ir mokiniams, vaikams. Jeigu ateisi ir pradėsi purkštauti dėl kiekvienos smulkmenos, tai negerai. Mokytojas turi mokėti save kontroliuoti. Ir reikia atpažinti kitą, nes su daug žmonių dirbi. Ypatingai su paaugliais. Jie yra sudėtingi. Tai tas yra labai svarbu.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Tai va, vėl gi, vėl ta mokykla. Visur šios savybės svarbios, ne vien tik mokykloj. Gyvenime, aplamai, yra jos svarbios, tokios savybės, kaip pasitikėjimas savimi. Jeigu nepasitikėsi savimi, na tada tępiosi vietoj. Bus sunku. Todėl reikia būtinai pasitikėti savimi. Bet tai ne tik mokykloj. Mokinai tai pastebi. Jie viską pastebi. Jie viską mato. Tu kvėpi, ar tu nekvepi, kaip tu apsirengusi. Vienu žodžiu, visas smulkmenas jie mato. Ir gestus jie žino, ir kaip mokytojai elgiasi, kaip jie ką daro. Jie kiekvieną smulkmeną pastebi. Labai. Na, gal ne visi, bet šiaip tai, taip.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Aš gal kitaip pasakysiu. Galiu pasakyti, kiek procentu kolegų jaučia džiaugsmą dirbdami mokykloj. Nes tada pasidaro aišku, kad, na, kaip reikia būti kolektyve, dėl tų santykių, kurie yra, vienaip ar kitaip. Nors gal, be procentų. Ne, aš juokauju. Kiek džiaugiasi savo darbu, hmm... Na, gal „išspausim“ kokius dešimt procentų. Jeigu taip visi sąžiningai atsakytų, ar myli savo darbą, aš nežinau, kiek būtų. Kiek tokių atsirastų. Man atrodo, suskaičiuotume, tikrai ant pirštų. Aplamai, sunku pasakyti, myli mokytojai ar nemyli savo darbą. Na, gal iš kai kurių. Aš nežinau... O dabar pagalvojus, mūsų mokykloj ar yra tokių. Yra, yra. Mylinčių savo darbą. Tokių tikrai kur, na, tikrai yra. Yra. XXX, ji, tikrai toks jau pedagogas, kad tikrai, atsidavusi tokia.

Aš negaliu sakyti, kad aš nemyliu, bet aš, taip sakyki „fifty fifty“. Tokioje pusiaukelėje tarp tos meilės ir nemeilės. Tai vat. Daugiausiai, dauguma, man atrodo, jie eina į šį darbą, nes tai yra pajamos. Dirbt ir užsidirbt. Bet man atrodo, kad daug kas pasakytų, jei turėtų galimybę, sakykim, daug kas išeitų iš darbo šito.

Nuo kolektyvo, aišku, daug kas priklauso. Na, aks priklauso, kolektyvas kolektyvui. Mes vis tiek atsirenkam su kuo bendrauti. Nes visų pirma, kad ir kaip pažiūrėsit, tai yra moteriškas kolektyvas. Pedagogų. Tai jie, bendrauti jau yra sudėtinga. Tie patys vyrai, taip pat sumoteriškėja mūsų pedagogų kolektyve. Mes tokių tikrų vyrų praktiškai neturim (juokiasi).

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Čia tokie labai panašūs klausimai. Tokie. Neatsakiau jau į šitą klausimą? Ne, na gerai. Ar yra svarbios? Aš į daugelį klausimų galėčiau atsakyti taip pat, vienodai. Per beveik tik porą sakinių. Visos šios savybės svarbios ir bet kur, mokykloj, ne mokykloj. Na, mokykloj, taip. Man atrodo, mokykloj dirbant svarbiausia tokia savybė, kaip kantrybė, tada emocijų tvardymas savo, nes atėjęs į klasę, vis tiek, tu turi būti. Jeigu nori sutarti su vaikais, tu jiems turi būti autoritetas. Jeigu tu nesugebėsi to pasiekti, tai sunkiai pasiseks ir susikalbėti su vaikais. Turi būti draugas, bet tik iki tam tikros ribos. Turi būti autoritetas, kad jie turi gerbti. O jeigu tu savęs netvardai, savęs negerbi, jeigu tu nepasitiki savimi... Tai kitas žmogus, tarp kitko, jis iš karto tai jaučia. Tik ateini ir tu iš karto toks truputi pasirodai. Vaikai ypatingai, ypatingai tai pastebi. Ir iškart „užlips“ ant galvos, tiesiai šviesiai. Vaikai tokie. Paaugliai ypatingai. Yra ką veikti su jais.

Interviu data – 2015 m. balandžio 2 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Trukmė – 38 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir MK2 (vardas pakeistas).), pedagoginio darbo stažas – 4 metai, įgyta kvalifikacija – mokytojo kvalifikacija, dirba su 5-12 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Esu baigusi istorijos bakalauro studijas. Siekdama realizuoti įgytas žinias pasirinkau mokytojo darbą. Tada radau darbą mokykloje ir tada atėjau. Tai yra, prasidėjo mano karjera, pedagoginė. Taip trumpai. Iš tikrųjų, gal kiek ir banalu čia, bet kad yra kaip yra. Įstojau, baigiau. Dirbu. Man patinka. Aš labai gerai mokiausi pati, savo dalyką mokykloje. Buvau istorikė, viską mokiausi, kruopščiai, viską. Tai tada buvo egzaminas. Aišku, kad labai gerai išlaikiau, maksimaliai. Tai sakau, reikia į istoriją, nes man tai patinka. Tik kad būtų perspektyva. Dėl darbo. Tai, kad būtų, įstojau į pedagoginį. Sakau, gal mokytoja būsiu. Ir esu.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Mokykloje dirbti motyvuoja sėkmingas darbas su mokiniais. Darbas prasmingu ir reikšmingu tampa tada, kada matau, jog su mano pagalba mokinys patyrė sėkmę, kada mokiniai lieka patenkinti pamokoje organizuotomis veiklomis, kada mokiniai išreiškia pasitikėjimą tavimi, kaip geru mokytoju ar tiesiog supratingu žmogumi, galinčiu padėti ne tik ugdymo klausimais. Taip pat labai svarbus mokinių tėvų ir vadovybės teigiamas įvertinimas.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Pasitenkinimą teikia mintis, jog būdama mokytoja ir siekdama karjeros aš galiu įtakoti pokyčius susijusius su ugdymo procesu, galiu prisidėti prie mokyklinės bendruomenės problemų sprendimo, galiu prisidėti prie mokinių gyvenimo kokybės mokykloje gerinimo.

Pavyzdys: Dirbdama vienoje rajono mokyklų gavau pasiūlymą surinkti mokinių grupę ir dalyvauti projekte „Kuriame Respubliką“. Sutikau. Projekto esmė – savo mokyklos bendruomenės rėmuose reikėjo sukurti ir įgyvendinti tam tikrą socialinį projektą. Mūsų komanda sumastė mokykloje organizuoti savanorių - kuratorių darbą su pradinėse klasių mokiniais. Mokinių – savanorių užduotis buvo padėti pradinukams daryti namų darbus, spręsti mokykloje kylančias problemas ir tiesiog būti vyresniu draugu. Projektas susilaukė mokinių dėmesio ir sėkmės. Mokiniai džiaugėsi, kad atsirado mokytoja (kiti mokytojai atsisakė dalyvauti), kuri užsiėmė su jais, kartu generavo projekto idėjas, padėjo jas įgyvendinti. Tokiais momentais jaučiu labai didelį pasitenkinimą savo mokytojo karjera.

4) Kaip manote, kokiomis emocinėmis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Mokytojo veikla, santykis su mokiniu, mokiniais, tiesiogiai įtakoja jauno žmogaus asmenybę. Mokytojas gali įtakoti tiek teigiamai, tiek padaryti negrįžtamai žalingą poveikį. Todėl labai svarbu atsakinai nuspręsti, ką ir kodėl sakome mokiniais. Pagarba yra esminė sąlyga siekiant užsitarnauti mokinių pasitikėjimą ir pagarbą. Manu, kad tik kūrybiškas žmogus gebės pasiūlyti įdomią veiklą labai gabiam ir ne tokiam, kur gebėjimų stokojančiam mokiniui. Mes juk vis tiek tokie daugiau turim būti atviri, tas atvirumas kaitai, nes šiuolaikiškas, kasdienius iššūkius priiman busi patrauklus ir priimtinas mokiniais.

Mokiniai labai vertina, kada akcentuojama ir laikomasi principo, jog visi mokiniai lygūs. Socialinės lygybės pažeidimas, kaip būna, tada kitų problemų (pagarbos, sąžiningumo, atsakomybės) radimasis yra.

Dar yra tas gebėjimą valdyti savo emocijas, gerą humoro jausmą, turi būti tolerantiškas, supratingas ir atlaidus, gebėti prisitaikyti įvairiomis aplinkybėmis. Gebėjimas kontroliuoti emocijas, gebėjimas konstruktyviai spręsti kylančias problemas, susitelkimas, dėmesingumas, pozityvumas, atjauta, supratingumas. Visos šios išvardytos savybės skatina eiti į dialogą su kitu asmeniu ir nesudaro galimybių aršiai konfrontacijai. Mokytojas bet kokiomis priemonėmis turi stengtis vengti stiprios priešpriešos su mokiniais, nes priešingu atveju mokiniai atmes bet kokias mokytojo pastangas vykdyti ugdomąją veiklą.

Na, ir dar yra, kas visai gal ir nepadedą, bet kitaip net, trukdo. Kategoriskumas, humoro jausmo stoka, įžeidumas, nesupratingumas, per didelė savivertė. Pavyzdys: tik pradėjus dirbti mokykloje pirmą pamoką devintokų paprasčiau surašyti visų esančių mokinių vardus ir pavardes, taip pat parašyti klasės vadovo pavardę. Mokiniai klasės vadovu užrašė klasės seniūną, o klasės vadovo pavardę įtraukė į bendrą mokinių sąrašą. Išaiškėjus pokštui visi smagiai iš to pasijuokėme ir dar ilgai klasės seniūną vadinome klasės vadovu.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Siekiant karjeros, būtinas nuolatinis tobulėjimas. Kai kuriose mokyklose susidūriau su kvalifikacijos kėlimo finansavimo problema. Kai kur laikomasi nuostatos, kad vaduojančiam mokytojui (vadavau mokytoją, išėjusią į motinystės atostogas) neapsimoka skirti lėšų kvalifikacijai kelti. Taip pat, ne visi mokyklos darbuotojai yra palankiai nusiteikę teikti visokeriopą pagalbą ir paramą karjeros siekiančiam asmeniui.

Reikalingų asmeninių savybių (atsakingumas, pagarpa, vadovavimo gebėjimai ir t.t) neturėjimas; priešiška nusiteikusi

mokyklos bendruomenė.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Pedagogo emocinės darbo aplinkos amplitudė yra labai plati ir įvairi. Mokytojas tą pačią dieną darbe gali susidurti su profesine sėkme ir nesėkme. Mokiniai į pamokas, taip pat, atsineša įvairias emocijas iš namų: džiaugsmą, nerimą, pyktį, nepasitikėjimą ir t.t. Visa tai veikia pačią pamoką, joje vykstantį darbą, mokinius ir mokytoją. Todėl ir sakoma, kad mokytojo darbas emocine prasme yra labai sudėtingas ir netgi komplikuoatas.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Negebėjimas atpažinti emocijas lemia konfliktinių situacijų sukėlimą. Mokytojas neturėtų veltis su mokiniais į konfliktines situacijas, nes tai destruktiviai veikia pamoką, mokinių pasitikėjimą ir bendravimą su mokytoju. Gebėjimas atpažinti emocijas padeda jas kontroliuoti ir sėkmingai atlikti suplanuotą darbą.

Pavyzdys: Karta per pilietiškumo pagrindų pamoką pastebėjau, kad vienas mokinys (kuris dažniausiai trukdo mokyti ir mokyti) guli ant suolo ir neatlieka jam skirtų užduočių. Paklausiau, kas nutiko, kodėl nedalyvauja pamokoje. Mokinys atsakė, kad skauda galvą, tiesiog prastai jaučiasi. Toks elgesys nebuvo būdingas šiam mokiniui, todėl pasiūliau nueiti pas sesutę, mokinys atsisakė ir paprašė leidimo aktyviai nedalyvauti pamokoje. Tą kartą aš jam leidau nedalyvauti pamokoje, nes mačiau kad šiam jaunuoliui kažkas yra negerai. Po pamokos mokinys padėkojo ir išėjo. Pranešusi apie situaciją klasės auklėtojai sužinojau, kad šis mokinys neseniai susipyko su jam patinkančia mergaite. Supratau, jog pasiūliau teisingai leidusi mokiniui pailsėti, nes spaudimo atveju mokinio darbas pamokoje galėjo virsti netinkamu elgesiu.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Taip, padeda. Emocijų supratimas, savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi ir empatija yra būtini mokytojo įrankiai sėkmingam santykių užmezgimui ir vystymui su mokiniu ir jo tėvais. Jei mokytojas geba pasinaudoti šiais įrankiais, gebės sėkmingai bendrauti su savo tiksline auditorija. Sėkmingas bendravimas skatina pasitenkinimo savo veikla jausmą.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Daro didelę įtaką, nes gebėjimas valdyti santykius su kitais padeda konstruktyviai dirbti kolektyve, sėkmingai spręsti kylančias problemas klasėje su mokiniais ir mokinių tėvais. Tokio darbo rezultatas dažniau bus teigiamas negu neigiamas, todėl leidžia jausti pasitenkinimą savo karjera.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Savęs valdymo gebėjimai daro didelę įtaką pasitenkinimui savo karjera. Mokytojui labai svarbu suvokti, ką jis daro ir kodėl. Nuolatos keldamas šiuos klausimus mokytojas gebės kontroliuoti savo veiksmus, kryptingai veikti siekiant įgyvendinti mokyklos ir savo asmeninius ugdymo tikslus.

Interviu data – 2015 m. balandžio 2 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Trukmė – 17 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir ME6 (vardas pakeistas), pedagoginio darbo stažas – 27 darbo metai, įgyta kvalifikacija – mokytojas metodininkas, dirba su 1-12 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Gebėjimas bendrauti su vaikais reikalingas, bei noras parodyti jiems, kad ir mokymasis gali būti įdomus. Darbas su jaunais žmonėmis, su vaikais. Jie imlūs, smalsūs, nuostabūs. Tai tas visada buvo. Dar darbas nėra monotoniškas. Nėra monotonijos. Atrodo, kad kiekvienais metais tas pats per tą patį. Bet kiekvienas vaikas kitoks, kiekviena klasė kitokia. Todėl net ir tais metais, kai būna kelios klasės, vis kitaip reikia dirbti, su šitom, tom pačiom klasėm. Ir visada, buvo tai, žinojau, kad atostogos ilgos. Motyvavo tada, kai jauna buvau šitas. Dar buvo noras padėti kitiems. Galvojau, čia tas darbas, kur to yra.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Pirma, tai būtų bendravimas su vaikais, galimybė padėti jiems. Nes tai darbas, kuris neleidžia stovėti vietoje, o verčia nuolat tobulėti. Visada. Yra bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis, savęs realizavimo galimybė.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Didžiausią pasitenkinimą sukelia žinojimas, kad padėjai vaikui, kuris jau buvo save nurašęs, nuvertinęs. Gali džiaugtis, kai tavo įdėtos pastangos nebuvo betikslės. Be galo smagu, kai „blogiukai“, kurie gadino ne tik tau, bet ir kitiems kolegomis- užauga gerai žmonėmis dėka tavo atiduotos meilės, supratimo, paskatinimo.

Manau, kad turėti reikia pedagoginius gebėjimus. Čia bendravimo gebėjimai reikšmingi. Būti reikia savo dalyko žinovas ir mylėtojas. Tada „apkrėsti“ galima ir vaikus tuo. Tai svarbus dėstymo dalyko išmanymas. Nuoširdumas būtinas dirbant su vaikais. Dar kantrybė, daug kantrybės reikia. Ir humoro jausmo, kad sutarti su vaikais. Lankstus, empatiškas, kūrybingas turi būti. Siekiantis tikslų. Valdantis emocijas, savo, susivaldantis. Komunikacija svarbi, oratoriniai gebėjimai, gebėjimas valdyti kitų elgesį ir emocijas.

4) Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Supratimas, empatija, motyvacija, gebėjimas nustatyti ribas, humoro jausmas, nuotaika. Sugebėjimas valdytis, sugebėjimas jausti aplinką, valios stiprumas, užuojauta ir supratimas. Dar gebėjimas suvaldyti situacijas. Ir, aišku, meilė žmonėms. Savigarba, pasitikėjimas. Ir savimi, ir kitais. Mokėjimas valdyti emocijas. Žinojimas ko nori ir nekonfliktiškumas toks. Dar žingeidumas.

Empatija, gal per komunikabilumą ir kantrybę. Emocinius įgūdžius, aš galvoju, kad jau gimsti su kažkiek. Ir netgi tai ateina intuityviai. Nes mes tai turim, ir aš net negalvoju apie tai. Negalvoju ir nesąmoningai. Intuicija veikia. Ji per patirtį ateina. Iš sukauptos patirties. Ir aišku, iš žinių. Mane domina daugybė dalykų, aki su žmonėmis dirbu, tai prigeriu tos išminties, domiuosi. Tada taip ir gaunasi, kad yra patirtis ir dar kažkas naujo sužinota. Galvoju, kad daug kas atėjo intuityviai, iš gyvenimo patirties, net ir tas domėjimasis. Ką aš suvokiau. Važiuoju ir į seminarus, girdžiu. Net ir apie emocinį raštingumą pirmą kartą teko kursuose išgirsti. Tik ten kitaip įvardino. Sakė, kad su vaikais dirbant to reikia. Pavyzdžius analizavom. Nes man kaip mokytojui sekasi, kai stengiuosi suprasti, ko vaikui reikia, ko jis nori. Svarbu, ką jis jaučia, kodėl jis taip daro, kaip daro. Ir analizuoju tas situacijas, kaip iš šalies. Tada pasimato tos priežasties, kurios kartais nėra aiškios, dėl elgesio. Kitą kartą svarbu vaiko aplinka, iš kurios jis ateina. Dabar reikalavimas toks yra, pažinti vaiką labiau. Tai tas domėjimasis reikalingas. Diplomatiškumas. Tik kad nebūtų nerimo. Nes jau blogai tada. Galvoju, kad trukdo nemokėjimas bendrauti ir bendradarbiauti, konfliktiškumas, netoleravimas kito nuomonės. Žodžiu, tas nemokėjimas valdyti emocijų.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Biurokratizmas, popierizmas ir mokytojo darbo vertinimas ne pagal jo darbą, o pagal surinktų popierėlių skaičių. Kai nėra palaikymo iš valdžios pusės. Per brangūs mokymai. Daugiau kursų norėtusi. Per mažai keičiamasi gerąja patirtimi su kitų mokyklų, net gi kitų šalių pedagogais. Vyresnioji karta turi tą užsienio kalbos barjerą, bet mes norim mokyti. Ir norim bendrauti. Dar popierizmas didelis ir laiko stoka, kad spėti visus darbus padaryti.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Mokytojo darbą lydintis nuolatinis stresas, emocinė įtampa. O taip yra todėl ir tada, kai jauti atsakomybę už savo darbo rezultatus, už mokinius, kolegas ir t.t.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Empatiškas ir komunikabilus pedagogas lengviau randa kontaktą su mokiniais ir bendradarbiais bei mokinių tėvais. Todėl ir yra labiau vertinamas, mėgstamas, kas lemia jo geresnę emocinę būseną. Nes jūs pasižiūrėkit, kokie

mokytojai, būna, ateina, paklausia kaip tu. Tai gera su tokiu bendrauti, žmogumi. Gerai nusiteikęs, bet jei mato, kad kažkas negerai, tai visada klausia, domisi. Tai ir daugiau kontaktą užmezga, nes kiti tada pasitiki. Tik kad nebūtų per daug, nes įkyrumas tai ne. Ir kai gerai, tai džiaugiesi.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Taip. Kaip supranti aplinkinius, tada randi geriausius problemų sprendimo variantus.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Visas šias savybes turintis pedagogas yra gera savo profesijos atstovas, kurį vertina mokiniai ir kiti kolegos. Taip, kaip vaikam reikia sugebėti neįsivelti į konfliktus, neįsivelti, kad tu ten taptum patyčių objektu, ar nereikštum savo agresijos, tam, kas tau nepatinka. Taip ir suaugusiam. Tik suaugusieji labiau valdosi. Valdo tuos dalykus, save, kontroliuoja. Bet būna, kad išeina iš tų emocijų. Pavargę būna, bet mažai aplink mane taip būna. Atvirai nereiškiam mes, mokytojai. Stengiamės gal tada nebendrauti, kai emocijos sukyla, ar nebūti su kitais tiek daug. Bet tokių atvirų konfliktų nelabai ir būna.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Labai daug. Gebėjimas save realizuoti ir pasiekti išsikeltų tikslų- suteikia pasitenkinimą.

Interviu data – 2015 m. balandžio 10 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Trukmė – 38 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir MK5 (vardas pakeistas). pedagoginio darbo stažas – 8 metai, įgyta kvalifikacija – mokytojo kvalifikacija, dirba su 9-12 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Patinka dirbti su jaunimu. Ir tas noras dirbti su vaikais ir jaunimu ir buvo tas, kas paskatino pasirinkti mokytojų profesiją.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Ilgos atostogos, gerai čia. Vaikų teigiami atsiliepimai apie pamokas, prieina, pasako, domisi. Rutinos nebuvimas, kūryba procese ir komandinis darbas. Tas toks kūrybiškumas visame kame. Užduočių, veiklų originaliai, ieškojimas, naudojimas. Taip pat, galvoju, kad yra tas nuolatinis tobulėjimas. Mokyti, mokyti ir dar kartą mokyti. Pačiam mokyti, kitus mokyti, irgi.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Diskusijos pamokų metu, kuriose aktyviai dalyvauja mokiniai. Jie daug dalykų pasako, svarbių. Ir aiškių, bet kažkokiu būdu nutolusių nuo mūsų. Ir teisingų. Taip tarsi iš šalies pažvelgi į patį dalyką, turinį, mokiniams kartu. Dar tas pozityvumas, mokinių. Atsiliepimai apie pamokas ar veikas.

4) Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Kūrybiškumas, kai tobulinti ugdymą, na, metodus, naudojamus, viską kitaip vis perteikti, kad sudominti. Optimizmas, tikėjimas kitais, irgi reikalinga. Pozityvumas sprendžiant situacijas, ypač sprendžiant tas tokias sudėtingas, iššūkius. Lankstumas, nes kitokie vaikai, pati karta. Ir reikia, reikia prisitaikyti prie jų skirtingų, prie skirtingų kartų, poreikių ugdymui, mokymuisi. Svarbūs labai, reikalingi geri bendravimo įgūdžiai. Jie tai čia visada. Visur. Padeda visais gyvenimo atvejais. Ir paprasčiausiai iniciatyvumas, tas toks entuziazmas, darbe. Kai imiesi veiklų ne dėl to, kad liepė, valdžia ar kas tai. Bet kad noriu pati. Nes taip tobulėju, mokausi. Tai entuziazmas imantis įvairių veiklų, naujų. Ir projektų, kurių daug. Yra daug, galima dalyvauti ir tau mėgti, nes kažkaip kitaip man tokia veikla. Ji patinka. Ir ypač, kai pats imiesi. Niekas kai nesako, kad reikia. Kad būtinai daryk. O pats, savo iniciatyva darai.

Organizaciniai gebėjimai – planuoti pamoką. Laiko valdymas. Gebėjimas valdyti klasę ir motyvuoti mokinius. Gebėti bendrauti, išklausti. Ir tada kažkaip greitai reaguoti. Aišku, adekvačiai. Pagal situaciją įvertinti viską greitai. Taip profesionaliai, į iškylančius iššūkius, nes būna jų. Tik reikia, priklausomai, kaip reaguojam, mes patys. Ir tas greitis, greita reakcija man tai padeda komandoje. Ir prisitaikyti prie greitai kintančios, visko. Prie aplinkos.

Kantrybė, meilė darbui ir vaikams, nuoširdumas. Jautrumas. Smalsumas, domėjimasis. Emocinis stabilumas, pagarba, kantrybė ir džiaugsmingumas. Na dar, čia daug ką galima vardinti. Kad ir entuziazmas, smalsumas, rūpestingumas. Galiu tęsti, sakykim, ambicingumas būtinas. Ir taip pat atsakingumas. Nes toks darbas. Reikia šito. Prieš save ir kitiems, kad jaustų kiti. Ir pats žinotum, kad tu atsakingas. Ir ambicingas, čia kad sieki tikslų.

Manau, nepadeda, kad nusivylimas, netikėjimas, jog gali ką nors pasiekti ar pakeisti, kryptingumo stoka, intraversija ir nervingumas. Dar kaip tokias ne kokias gal įvardinčiau, kaip atsakingumas. Bet tas toks per daug išreikštas ir sąžiningumas. Mokiniai ne visada laikosi taisyklių ir ribų.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Didelis darbo krūvis, nes nelieka laiko tobulėjimui, savišvietai. Ir mažas atlyginimas. Menkas toks, aš taip manau, už darbą. Didelis krūvis. Papildomas darbas, ir dar toks, kai integruojama gausybė prevencinių programų į pamokas. Ir dar galiu tokį pasakyti, kaip priešiškus. Iš mokinių mažiau. Bet jei kas netinka, tai tada būna. Ir dar iš tėvų tada būna priešiškus. Kai nepasitiki, kažkaip net ir neleidžia, kad pats nuspręst galėtum, kas geriau yra. Sudėtinga paaiškinti. Kai atsiranda noras kontroliuoti ar sekti. Toks kaip mokymas, kas kaip. Suvaržymas atsiranda, stebėjimas.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Sunki. Dideli reikalavimai ir lūkesčiai bei atsakomybė sukuria jausmą, kad nieko nepavyksta padaryti iki galo ir gerai. Nes kažkaip didelis visas tempas. Ir aukšti reikalavimai mokytojui. Iš aplinkui, iš visur. Administracija, tėvai, mokiniai. Nors jie gal kitaip, bendradarbiauja daugiau. Ir tas priešiškus, kuris kitą kartą būna. Iš minėtų pusių.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Jei emocijas suvoki ir moki išreikšti, jos neverda tavo viduje. Tu jautiesi geriau, mažėja įtampa. Be to, kiti įgyja galimybę suprasti tave ir keisti savo elgesį. Šitas, gebėjimas atpažinti ir kontroliuoti emocijas, tai visada padeda. Daugiausiai konstruktyviai. Sakykim, spręsti konfliktus. Tiek vidinius, tiek, manau išorinius, kur su kitais. Ir adekvačiai reaguoti situacijose. Įvairiose situacijose. Sėkmingai kai įveikiam tai, iššūkius, tada jautiesi tvirčiau.

Tvirtumas. Na, tvirčiau kaip specialistas. Ir kaip žmogus, be abejo, kaip asmenybė.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Taip. Žinai, kas kelia ir kokias kelia emocijas tau ir kitiems, tad gali kontroliuoti, rinktis į kokias situacijas patekti ar eiti, kaip siekti savo tikslų. Kryptingumas visada padeda pasiekti ko nori. Sąmoningumas ir empatija padeda adekvačiai reaguoti, į situacijas, kaip jau sakiau prieš tai. O konstruktyvus konfliktų sprendimas padeda. Ir tas pozityvus bendravimas. Pasitikėti savimi ir savo darbu. savo atliekamam darbu. Taip pat jausti pasitenkinimą. Būti laimingu, dėl savo darbo ir tos pačios karjeros. Savo karjeros juk, kur pats viską darai.

9) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro gebėjimas valdyti santykius su kitais?

Komandoje dirbti man patinka, nes tada nesijauti vienišas, gali daugiau pasiekti, gauti atgalinį ryšį, diskutuoti. Su kolegom užsimezga ryšys. Ir darbo, ir dar daugiau asmeninis. Pats procesas ir pasiekimai, su komanda padaryti, didina pasitenkinimą veikla. Ir moko bendrauti, su aplinkiniais, moko priimti su kitais sprendimus, siekti tikslų. Ir kažkaip atsiskleidi labiau su kitais, negu kad vienas būdamas, darydamas savo darbą individualiai. Bet, aišku, kartais tai tampa išbandymu, tas darbas. Bet kai pabaigi, tai toks geras, taip gerai jautiesi.

Visos asmeninės savybės ir gebėjimai. Jie padeda adekvačiai reaguoti iškylančiose situacijose. Pirma, tai kaip asmenybei. Padeda prisitaikyti. Toj aplinkoj, kur esi. Socialinėj aplinkoj. Jau nekalbant apie tai, kad tai naudinga. Kaip specialistui labai naudinga. Darbe svarbu.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Kaip ir tas emocijų valdymas. Jautiesi tvirčiau. Yra tvirtumas, kaip dalykininko. Tada dedi viską ant to. Yra profesionalumas. Darai profesionaliai, net save pristatai, nesinervini ten. Valdai save, tiesiog taip.

Interviu data – 2015 m. balandžio 10 d.

Vieta – Kauno miesto X bendrojo ugdymo mokykla.

Trukmė – 49 min.

Dalyviai: Tyrėjas ir MK3 (vardas pakeistas), pedagoginio darbo stažas – 3 metai, įgyta kvalifikacija – mokytojo kvalifikacija, dirba su 1-10 kl. mokiniais.

1) Kas paskatino Jus pasirinkti mokytojo profesiją?

Dirbau su vaikais, savanoriau dar prieš tampa mokytoja. Patiko vaikus įkvėpti, motyvuoti mokytis. Jaučiau pasitenkinimą savo darbu, mačiau rezultatus. Tokiuose, atrodytų, paprastuose dalykuose. Aš nebaigiau pedagogikos iš pradžių. Bet dirbau su vaikais dienos centre, ne mokykloje. Ir ten pažįstama pasiūlė, kad pavaduočiau vieną mokytoją, muzikę. Trumpam ten. Nelabai norėjo direktorius sutikti, nes aš ne mokytoja, bet kad nebuvo kaip kitaip. Taip taip ir „užsikabinau“ mokykloje. Po to, savo noru, studijavau metus pedagogiką, dirbau centre toliau. Ir tada dar iš mano mokyklos, kur trumpai dirbau, pavaduotoja mane pasiūlė, jau pabaigiau pedagogiką. Pasiūlė mane darbui mokykloje, kitoje, pas pažįstamą jos direktorių. Taip mane ir priėmė. Manau, kad patirtis man padėjo. Nes daugiau patirties turėjau su jaunesniais vaikais. Ir su taip vadinamais rizikos vaikais, nes centre tokie vaikai lanko. Bet man patiko. Jie kaip tik, atrodytų, kad nieko nenori, bet yra priešingai. Mes ten tiek veiklų kartu nuveikdavom. Aš ten labai aktyviai veikiu. Grojom su vaikais. Turėjom gitaras, tai aš juos mokiau groti. Tik gitaras turėjom, bet dainavom, grojom. Aš gi visokių muzikos triukų žinau, tai ir įrašus turėjau. Ir patys darėm. Ir koncertus darėm. Ir visai ne su muziką veiklą dariau: žygius, stovyklas, užduotis. Skiriasi, negu darbas mokykloje. Čia gal labiau formaliau viskas, tokie rezultatai, kokie būdavo centre, čia netenkintų. Nes čia daugiau reikia tokio popierizmo. Ir santykis kitoks. Čia jau draugas negali toks būti vaikams. Reikia daugiau tokių kaip kaukę turėti, kad esi tikras mokytojas. Ten, centre viskas kiek paprasčiau. Savo veikla susidarai autoritetą, paprasčiau, nes laisvė. Yra daugiau laisvės. Tai taip gavosi, kad, sakykim, kažkaip netyčia aš mokytoja tapau. Ir patiko, labai. Jei būtų nepatikė, nebūčiau į pedagogikąėjusi. Atrodytų, kad kam man to reikia. Bet ašėjau. Ir tada kaip tyčia, dar ir darbą gavau, po baigimo. Gal taip sudėliota. kažkas taip sudėliojo, kad būčiau savo vietoje, mokykloje, tarp vaikų, su vaikais.

2) Kas Jus labiausiai motyvuoja dirbti mokykloje?

Tai pirmiausia, yra vaikų noras pažinti, iniciatyvas, jų smalsumas. Mano pusės, tai tobulėjimas ir tas toks nusiteikimas, kai yra dvasinis, emocinis pasimėgavimas. Darbu, ką darau. Dar man svarbus entuziazmas, kurį gaunu dirbdama su vaikais, jų energija. Aišku, kartais būna, kad išsiurbia energiją, kaip tie energetiniai vampyrai, bet aš kažkaip greitai atsistatau ir tiek. Gal dėl tų pačių vaikų nes dirbdama su vaikais, aš pati tampa nuoširdesnė, atviresnė, lankstesnė. Tokia visa „jaunesnė“, ta prasme, kad daugiau visko noriu, užsikrečiu tokiu jaunatviškumu. Mano teta yra super šauni mokytoja. Ji vienintelė, kurią žinau giminė. Na, vienintelė, su kuria bendrauju daug, mokytoja giminės. Tai jau kai maža buvau, girdėdavai, kaip visi dėl jos džiaugiasi. Entuziazmu, veiklumu, gera nuotaika. Teta man yra pavyzdys. Ir kai pasidaro sunku aš ją prisimenu, pabendraujam. Jos visokias išdaigas, jaunatviškumą, santykius, kuriuos gebėdavo su mumis, tada vaikais, ir su kitais vaikais dabar užmegzti. Tokie teigiami pavyzdžiai motyvuoja. Labai. Ir mano darbe jų sutinku. Tai man, pasižiūriu ir kažkaip gera. Dar tas yra pokyčių ir permainų laukimas, kai matai pokyčius mokykloje. Taip kai buvo, kai aš mokiausi, ir kaip yra dabar.

3) Kas Jums teikia pasitenkinimą, kelia džiaugsmą galvojant apie mokytojo karjerą, darbą?

Supratimas, kad darau įtaką mokiniams, juos sudominu, esu jiems pavyzdys ir autoritetas. Mokinių teigiamos emocijos, kurias jie patiria pamokoje ir parodo, kuriomis dalinasi su kitais. Galimybė yra tobulėti ir pačiai mokytis. Dalyvauti seminaruose, mokymuose. Taip pat mokymasis su kolegomis, bendra veikla. Smarkiai mane motyvuoja ir suteikia, kelią tą tokį džiaugsmą kolektyvo narių bendri reikalai, tie tokie neformalūs susitikimai, kelionės. Tada atsiranda pasitikėjimas, palaikymas. Visi atsipalaiduoja, nesidairo per petį, kaip mokykloje. Tokioje veikloje pradėjau dalyvauti, kai pradirbau metus mokykloje, tai prieš dvejus metus. Iki tol, manau, kad tokių veiklų nebuvo. Bet jos svarbios, išties. Todėl gerai, kad dabar turim, nors ir retai, kelis kartus per metus.

4) Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti mokytojas, kad galėtų patirti sėkmę darbe?

Atsakingumas. Reikia jausti atsakomybę prieš save ir kitus, prieš vaikus. Tada dar nuoširdumas. Vaikai greitai atpažįsta netikrą kas, tą vaidinimą ar melą, nepasitikėjimą. Empatija, nes dirbam juk su kitais, reikia kitus suprasti. Mokinių poreikiai svarbūs. Profesionalumas svarbus, dalyko išmanymas ir žinojimas, nes aš to mokau. Aš perteikiu dalyką, todėl turiu sudominti. Aš apskritai esu maksimalistė. O muzikoje, manau, kad tas labai gerai. Nes visi, dauguma renginių, su muzikais statomi mokykloje. Todėl atsakomybė didelė. Va čia ir tas iniciatyvumas reikalingas tada. Dar manau, kad mokytojas turi būti iniciatyvus ne tik mokykloje. Čia turi būti kaip gyvenimo būdas. Ir už mokyklos ribų, rodyti iniciatyvą ir aplinkui, socialiniame gyvenime.

Įtaigumas ir pasitikėjimas savimi. Ir pasitikėjimas kitais, iniciatyvumas, kaip jau sakiau. Aktyvumas, empatija, gebėjimai bendrauti su kitais, užmegzti santykius. Man kažkaip tas nesunku, bet sunkiau tada jau vėliau palaikyti tuos santykius. Svarbus yra ir profesionalumas, įtaigumas, kūrybingumas. Nes reikia sudominti mokinius, dirbti komandoje su kitais. Gebėjimas būti atspariam dėl neigiamų emocijų, nepasiduoti aplinkos spaudimui. Čia toks tvirtumas, kaip asmenybės. Turi būti asmenybė ir turėti savo tikslus. Netgi, sakyčiau, savo tvirtas vertybes. Su jomis gyventi,

vadovautis.

Ta pati empatija, pastovumas. Emocinis jautrumas ir lankstumas. Vidinė stiprybė. Savęs kontroliavimas ir valdymas. Pasitikėjimas savimi ir kitais. Pagarba.

Manau, kad veidmainiškumas, nuolatinis teisumas, viršenybės demonstravimas prieš kitus. Ir tada tokia nepagarba kitam. Taip pat, sakyčiau, kad trukdytų nerimas ir perdėtas jautrumas viskam, isteriškumas, silpnumas. Nes čia turi būti tvirtas, nes toks darbas. Su daug vaikų, tad reikia būti lyderiu, kitaip nebus rezultato.

5) Kokius sunkumus galėtumėte nurodyti, kaip mokytojo karjeros kliūtis?

Čia turbūt nuo nuotaikos priklauso. Kartais negaliu nurodyti nei vieno. Kai pradėjau tik dirbti, tai buvo toks nepasitikėjimas aplinkinių. Ne kolegų. Gal dėl kvalifikacijos. Nes mokytojo darbas daugumai atrodo nuvertintas, ir gal mes mokytojai prie to prisidedam. Kai nepasitikim savimi. Kaip pats jautiesi, taip ir mato mus aplinkiniai. Dar pastebėjau bendraudama su kolegom, kad yra tas neatsirbojimas. Tik darbas ir darbas. Net ir po darbo viskas aplink darbą. Kažkaip, sakau, reikia turėti užsiėmimą kokį visai ne su darbu susijusį. Aš. Na, aš tai sportuoju, su vyru šokame, daugiau sportinius. Esam mėgėjai tokie, bet labai mums patinka. Vyriui gal kiek mažiau, skeptikas jis buvo. Bet dabar lanko su manimi. Aš tai nuo vaikystės lotynų šokius lankiau. Mano veika buvo susijusi su muzika, šokiais. Todėl ir pasirinkau muziką. Dar ką, aš mėgstu fotografuoti. Ir keliauti. Daug keliauti, kad ir trumpas kelionės, kad ir žygius daryti. Aš tai tokia, kad suburiu draugus ir sakau, lekiame. Ir viskas. Ir taip ir būna. Per kelias dienas suorganizuoju, nepalieku laiko kitiems atsisakyti ir keliaujam. Todėl ir centre vis tokias atrakcijas darydavau, organizuodavau, vaikams labai patikdavo. Gal jeigu turėčiau auklėtinių klasę irgi taip daryčiau. Sakau, kad gal tokia didesnė prasmė darbe atsirastų, daugiau pastovumo su viena klase būtų.

6) Papasakokite, kokia yra pedagogo emocinė darbo aplinka mokykloje?

Mano nuomone, ji labai priklauso nuo pačio mokytojo. Aš, sakykim, rodau teigiamas emocijas, todėl gal dėl to ir mano klasėje, darbe tokia gera nuotaika. Kažkaip gera ateiti į klasę. Vaikai iniciatyvūs, kūrybiški. Yra daug reikalavimų iš aplinkinių, iš administracijos ir tėvų, bet čia jau reikia lanksčiai į viską reaguoti. Ir greitai, žinoma. Ir tobulėti, nuolat ir visada. Vyresni kolegos, aš juos labai gerbiu, bet pastebiu, kad jie yra labiau pavargę, net gi sakysiu, kad išsigandę, jaučia stresą, moko jaunesnius kolegas. Bet visa tai, manau, kad dėl baimės. Ir tas moralizavimas kitiems. Mokiniai tai pastebi, todėl irgi tada klasėj jaučia nerimą. Nėra gerai, niekam nėra gerai.

7) Kaip manote, kaip emocijos ir mokytojo gebėjimas jas atpažinti, kontroliuoti, lemia patiriamą pasitenkinimą karjera?

Tai labai svarbu, nes darbe reikia suprasti kitus. Mokytojas turi suprasti kitus, jis juk dirba su vaikais, tėvais, kolegom. Jei negebėčiau kontroliuoti savo emocijų, negalėčiau profesionaliai atlikti darbo, nes reaguočiau į trikdžius jautriai, emocionali. Mokykloje turiu laikytis gal daugiau neutraliai, pirmiau už mokinį ar kolegą numatyti, atpažinti, kaip jis jaučiasi ir reaguoti tinkamai. Dėl visų gerovės. Aišku, jeigu kažkam liūdna, tai neisi kartu ten verkti visą dieną, bet tinkamai sureaguoti reikia. Aš pati, pastebėjau, save turiu kontroliuoti labiau. Reikia man dar šito mokytis. Nes aš juk daugumai esu pavyzdys. Aplinkui kiti tikisi iš manęs atitinkamo elgesio, emocijų ir laikysenos. Kažkaip kitus stebėti, ir atpažinti juos, jausmus jų, man lengviau. Su savo dar reikia daug padirbėti man. Čia vienas iš tokių savęs tobulinimo tikslų mano.

8) Kaip manote, ar sąmoningumas ir socialinis sąmoningumas padeda Jums jausti pasitenkinimą savo karjera?

Padedą, nes darbe reikia jausti sąmoningumą ir socialinį sąmoningumą. Tai padeda užmegzti santykius su kitais, mokuti ir katu mokytis. Pasiiekti padeda teigiamo bendravimo, pasitikėti savimi ir savo sprendimais. Tokiu būdu išlieku autoritetas prieš save ir prieš kitus, aplinkinius. Galiu tada būti profesionalas.

9) Kaip manote, kokią įtaką gebėjimas valdyti santykius su kitais daro pasitenkinimui Jūsų karjera?

Reikia sutarti su kitais. Elementariai. Jauti pagarbą vaikams, tai ir jie gerbia. Gal dabar akcentuojamas tas toks griežtumas, naglumas. Sako, kad be to nieko nesusitarsi, be įžūlumo. Bet aš visada, ir vaikams sakau, kad pirmiausia turi būti mandagus elgesys. Mandagumas ir man pačiai, ir su kitais. Nes kaip mano pačios mokytoja, pradinėje klasėje kiekvieną dieną sakydavo „nedaryk kitam to, ko nenorėtum, kad tau darytų“. Čia buvo mūsų auksinė taisyklė. Ir ji labai teisinga. Tad ir tas santykių valdymas bus kitaip, kai gerbsi kitus, ir mažesnius, ir vyresnius, ir tavo amžiaus.

10) Kaip manote, kiek Jūsų pasitenkinimui karjera įtakos daro savęs valdymo gebėjimai?

Šios savybės parodo mano profesionalumą. Aplinkiniai, manau, kad pasitiki manimi, nes jau įrodžiau, kad galima manimi pasitikėti. Tokių būdu, sakykim, rodydama iniciatyvą, gaunu ir administracijos palaikymą, įvertinimą, daugiau atsakomybių, sakykim taip buvo su mamų dienų renginio organizavimu. Būdamą patikima ir tokia, sakykim, pastovi, pelnau kolegų ir mokinių pasitikėjimą, jaučiu, kad esu vertinama. O tai padeda būti tokiai, daugiau iniciatyvesnei ir optimistiškesnei. Na, o tas santykių valdymas, tai padeda labiau komunikuoti su aplinkiniais, kad būtų tie santykiai tokie, labiau bendradarbiavimo. Turint šiuos gebėjimus yra ir lengviau dirbti kolektyve, kad yra geresni santykiai. Manau, kad profesionalėsi tada būna. Ir atsiranda tas toks džiaugsmas. Galima net sakyti, kad sėkmė. Kaip pats ją susikuri, nes kiek įdedi, tiek ir dar daugiau gauni.